

12 Sa 439/22
10 Ca 794/22
Arbeitsgericht Düsseldorf



Verkündet am 19.04.2023

Lochthowe
Regierungsbeschäftigte
als Urkundsbeamtin der Ge-
schäftsstelle

**LANDEsarBEITsGERICHT DÜSSELDORF
IM NAMEN DES VOLKES**

URTEIL

In dem Rechtsstreit

Dr. D. F., S. Weg 13, E.

Kläger und Berufungskläger

Prozessbevollmächtigte

Q. U. L. und Partner Rechtsanwälte und Steuerberater mbB, C. Str. 5 a, E.

g e g e n

J. J. Bank AG, vertreten durch den Vorstand, X.-Str. 1, E.

Beklagte und Berufungsbeklagte

Prozessbevollmächtigte

L.. Arbeitsrecht Partnerschaft von Rechtsanwälten mbB, T. Str. 21, E.

hat die 12. Kammer des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf
auf die mündliche Verhandlung vom 19.04.2023
durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht Dr. Gotthardt als Vorsitzen-
den und den ehrenamtlichen Richter Kleemeyer und den ehrenamtlichen Richter
Giese

für Recht erkannt:

1. **Auf die Berufung des Klägers wird das Urteil des Arbeitsgerichts Düsseldorf vom 19.05.2022 – 10 Ca 794/22 – teilweise abgeändert und die Beklagte verurteilt, an den Kläger 40.513,45 Euro brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 04.01.2021 zu zahlen.**
2. **Die weitergehende Berufung des Klägers wird zurückgewiesen.**
3. **Die Kosten des Rechtsstreits werden dem Kläger zu 77 % und der Beklagten zu 23 % auferlegt.**
4. **Die Revision wird zugelassen.**

TATBESTAND:

Der Kläger begehrt von der Beklagten die Zahlung einer Sozialplanabfindung, hilfsweise Schadensersatz wegen entgangener Sozialplanabfindung und weiter hilfsweise Nachteilsausgleich.

Die Beklagte ist eine überregional tätige Bank mit Sitz in E. mit 530 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Der am 13.5.1976 geborene Kläger, der zwei Kindern zum Unterhalt verpflichtet ist, war seit dem 01.03.2006 bei der Beklagten als Operational Risk Manager im Team Operational Risk Management in E. auf der Grundlage des Arbeitsvertrags vom 10.01.2006 beschäftigt. Dieser enthielt in § 1 Abs. 2 eine Versetzungsklausel. In § 15 Abs. 2 des Arbeitsvertrags war nach Ablauf der Probezeit eine vereinbarte Kündigungsfrist von drei Monaten zum Quartalsende geregelt. Mit Wirkung zum 01.08.2018 wurde der Kläger als Teamleiter in den Bereich Governance & Compliance, Team G 3, versetzt. Das darauf bezogene Schreiben vom 02.08.2018, welches der Kläger mit „einverstanden“ unterzeichnete, hatte u.a. folgenden Inhalt:

„wir beziehen uns auf die mit Ihnen geführten Gespräche und bestätigen Ihnen hiermit, dass Sie rückwirkend zum 1. August 2018 als Teamleiter in den Bereich Governance & Compliance in das Team G, Dienstsitz E., versetzt werden.“

Alle weiteren Rechte und Pflichten aus ihrem Arbeitsverhältnis bestimmen sich - soweit vorstehend keine besonderen Vereinbarungen getroffen worden sind - aus Ihrem Arbeitsvertrag mit den entsprechenden Nachträgen.“

Als Teamleiter hatte der Kläger Personalverantwortung für zwei weitere Mitarbeiter. Einer dieser Mitarbeiter hatte die Funktion des Datenschutzbeauftragten bei der Beklagten inne. Im Rahmen einer Restrukturierung unterzeichneten die Beklagte und der bei ihr gebildete Gesamtbetriebsrat am 13.06.2018 einen Interessenausgleich (*im Folgenden IntA*). In diesem hieß es u.a.:

„...“

§ 2 Gegenstand

(1) Aufgrund der den Gegenstand des Interessenausgleichs bildenden Maßnahmen entfällt der Beschäftigungsbedarf für bis zu 168,0 VAK. Diese setzen sich wie folgt zusammen:

- ...
- 76,4 VAK durch bereichsspezifische Maßnahmen ausschließlich am Standort E. inklusive noch offener Maßnahmen aus J. 2.0 (nachfolgend § 3)
- ...
- 40,0 VAK durch weiteren Abbau („Ambition“) (nachfolgend § 5)

...

§ 3 Bereichsspezifische Maßnahmen

...

(5) Bereich Risikocontrolling (RC)

- (a) Insgesamt werden im Bereich Risikocontrolling 9,6 VAK abgebaut.
- (b) Dieser Abbau wird wie folgt vollzogen
 - 2,0 VAK nicht besetzte Planstellen werden gestrichen
 - Durch Synergien der Teamzusammenlegungen entfallen 1,0 VAK.
 - ...
 - Darüber hinaus entfallen aufgrund projektbezogener Maßnahmen (vgl. § 4) 3,6 VAK.
- (c) Zeitplan: Von den geplanten Maßnahmen soll der Abbau von 5,6 VAK mittelfristig, der Rest kurzfristig umgesetzt werden.
- (d) Verlagerungen: 1,0 VAK Assistenz wird in den Bereich P, Team P 4 verlagert. Die Teams RC 2 und RC 5 werden zusammengelegt. Das Team RC 4 wird mit einem Team des Bereichs G zusammengelegt und dort angesiedelt .

...

...

§ 5 Weiterer Abbau (Ambition)

- (1) Darüber hinaus kann ein weiterer Abbau von 40,0 VAK erforderlich sein, der zum gegenwärtigen Zeitpunkt noch nicht konkreten Maßnahmen zugeordnet werden kann.
- (2) Die Ambition darf auf folgende Themenbereich entfallen:

...

(e) weitere Effekte (Reorganisation/Zusammenlegung von Teams und Bereichen).
- (3) Verteilung des Abbaus: 10,0 VAK der geplanten Abbauambitionen entfallen bankweit auf die Marktbereiche an allen Standorten, einschließlich Standort E.. 30,0 VAK der geplanten Ambitionsanzahl entfallen auf die Marktfolge und die Zentrale am Standort E..
- (4) Zeitplan: Die 40,0 VAK sind mittelfristig zur Umsetzung geplant.

§ 6 Zeitplan

- (1) Es ist vorgesehen, von dem geplanten Stellenabbau insgesamt 37,2 VAK kurzfristig abzubauen. ... Als „kurzfristig“ gelten alle Maßnahmen, die unmittelbar nach Abschluss dieses Interessenausgleichs bis zum 1. Oktober 2018 umgesetzt werden können.
- (2) Weitere 130,8 VAK werden mittelfristig abgebaut. Als „mittelfristig“ gelten alle Maßnahmen, die nach dem 1. Oktober 2018 und bis zum Ablauf des Interessenausgleichs umgesetzt werden.

§ 8 Sonstiges

...

- (3) Aufgrund der noch nicht bis ins letzte Detail absehbaren, sich ändernden Anforderungen und den voranschreitenden Planungen können sich Abweichungen von vorstehenden Personalplanungen ergeben. Sofern geringfügige Änderungen von vorstehenden Mengengerüsten oder geringfügige Abweichungen des Abbauzeitpunkts ergeben, sind diese von diesem Interessenausgleich mit umfasst. Sie stellen keine Abweichungen von diesem Interessenausgleich dar.

Als „geringfügige“ Abweichung von den Mengengerüsten im vorgenannten Sinne gilt eine Abweichung vom Gesamtabbauziel von insgesamt 5 Arbeitsplätzen (VAK).

...

§ 14 Inkrafttreten

- (1) Dieser Interessenausgleich tritt mit Unterzeichnung in Kraft.
- (2) Der Interessenausgleich endet mit Abschluss der vereinbarten Betriebsänderungen, spätestens jedoch mit Ablauf des 31. März 2020“.

Ebenfalls am 13.06.2018 schloss die Beklagte mit dem Gesamtbetriebsrat einen Sozialplan (*im Folgenden SozP*), der unter anderem folgende Regelungen enthält:

„§ 1 Geltungsbereich

Dieser Sozialplan gilt

- (1) *räumlich*: für sämtliche Betriebe der J.
- (2) *persönlich*: für alle Arbeitnehmer im Sinne des § 5 Abs. 1 BetrVG, die in einem Arbeitsverhältnis zu der J. stehen.

Dieser Sozialplan findet keine Anwendung auf

...

- (e) Mitarbeiter, die das Arbeitsverhältnis arbeitnehmerseitig durch Eigenkündigung beenden.
- (f) Mitarbeiter, deren Arbeitsverhältnis aufgrund eines Aufhebungsvertrages endet, der nicht aus betriebsbedingten, sondern aus sonstigen Gründen geschlossen worden ist.

...

§ 3 Angebot eines anderen Arbeitsplatzes; Versetzungen

- (1) Die J. wird vorrangig Mitarbeitern, deren Arbeitsplatz entfällt oder deren Arbeitsplatz an einen anderen Dienstort innerhalb Deutschlands verlagert wird, im Rahmen der vorhandenen Kapazitäten und der zukünftigen Personalplanung - soweit vorhanden - einen anderen zumutbaren Arbeitsplatz anbieten. Sofern ein Angebot nicht am gleichen Dienstort möglich ist, wird die J. den betroffenen Mitarbeitern - soweit vorhanden - einen Arbeitsplatz an einem anderen Dienstort anbieten.
- (2) Zumutbar in vorhandenem Sinne ist ein Arbeitsplatz, wenn
 - (a) er den Fähigkeiten und der Ausbildung des Mitarbeiters entspricht oder diese Fähigkeiten/Ausbildung nach einer entsprechenden Qualifikation innerhalb von vier Monaten erworben werden können und
 - (b) er der bisherigen Tätigkeit des Mitarbeiters bei der J. mindestens gleichwertig (nicht notwendigerweise identisch) ist und

...

- (c) sich bezogen auf das gesamte Geschäftsjahr das bisherige Gesamtjahres-Bruttoeinkommen des Mitarbeiters (unter Zugrundelegung des Zielwertes) nicht verringert und
- (d) dem Mitarbeiter seine bisherige Betriebszugehörigkeit erhalten bleibt.

Ein Arbeitsplatz gilt unwiderleglich als zumutbar, wenn der Mitarbeiter ein ihm unterbreitetes Arbeitsplatzangebot vorbehaltlos annimmt.

...

- (4) Nach Zugang des Änderungsangebots hat der Mitarbeiter eine Entscheidungsfrist von vierzehn Tagen, innerhalb derer er die Annahme des Änderungsangebots erklären muss. Das Angebot eines anderen Arbeitsplatzes hat schriftlich zu erfolgen. Es muss die Bezeichnung des angebotenen Arbeitsplatzes mit einer Beschreibung der wesentlichen Tätigkeiten, ggf. der tariflichen Eingruppierung, Art, Höhe und Zusammensetzung des Entgelts und das Arbeitsvolumen (Arbeitszeitdauer) enthalten. Lehnt der Mitarbeiter das Angebot ab oder äußert er sich nicht innerhalb der Frist, enthält er eine Änderungs- oder eine Beendigungskündigung, es sei denn, er wäre nach seinem Arbeitsvertrag verpflichtet, auch am neuen Arbeitsort und Arbeitsplatz seine Tätigkeit auszuüben. Im letzteren Falle wird die J. im Wege der Ausübung des Direktionsrechtes den Mitarbeiter versetzen.

...

§ 6 Abfindung bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch die J.

- (1) Mitarbeiter, denen aufgrund der Umstrukturierungsmaßnahmen aus betriebsbedingten Gründen gekündigt wird, mit denen ein Aufhebungsvertrag aufgrund der Umstrukturierungsmaßnahmen oder ein Dreiseitiger Vertrag (Anlage 1) abgeschlossen wird, erhalten eine Abfindung, deren Höhe sich wie folgt errechnet:

- (a) der Grundbetrag der Abfindung berechnet sich wie folgt:

Betriebszugehörigkeit x Faktor x Bruttomonatsgehalt.

Die Höhe des Faktors hängt vom Alter des Mitarbeiters ab. Der Faktor beträgt

- bis einschließlich 30. Lebensjahr 0,65
- bis einschließlich 35. Lebensjahr 0,75
- bis einschließlich 40. Lebensjahr 0,95
- bis einschließlich 49. Lebensjahr 1,00
- ab 50. Lebensjahr 1,15

...

- (b) Die Abfindung erhöht sich für jedes zum Zeitpunkt des Ausspruchs der Kündigung/des Abschlusses eines Aufhebungsvertrags bzw. des Abschlusses des Dreiseitigen Vertrags in ELSTAM (Elektronische LohnsteuerAbzugsmerkmale) eingetragenen unterhaltsberechtigten Kind um **6.000,00 Euro** brutto.

...

(3) Abfindungsausschluss

- (a) Mitarbeiter, denen ein zumutbarer Arbeitsplatz im Sinne von § 3 angeboten worden ist und die das Angebot - auch nach Ausspruch einer Änderungskündigung - nicht angenommen haben, erhalten keine Abfindung.

§ 17 Geltungsdauer

Der Sozialplan tritt mit Unterzeichnung in Kraft. Er ist nicht kündbar und gilt solange, bis die Gegenstand des Interessenausgleichs vom 13. Juni 2018 bildenden Maßnahmen abgeschlossen sind, längstens jedoch bis zum 31. März 2020. Maßgebend ist der Zugang einer Kündigung bzw. die rechtsgültige Unterzeichnung von Verträgen. Er entfaltet keine Nachwirkung."

Zum 01.10.2019 wurden die Teams G 3 und RC 3 in das neue Team RC 3 (Kreditausfallrisiko und Non Financial Risk) zusammengeführt. Diese Zusammenlegung betraf neben dem Kläger noch zwei weitere Mitarbeiter. Für den Kläger sollte aufgrund dieser Zusammenlegung die Teamleiterfunktion entfallen. Mit Schreiben vom 25.09.2019 hatte die Beklagte dem Kläger folgendes mitgeteilt:

„wir beziehen uns auf die mit Ihnen geführten Gespräche und bestätigen Ihnen hiermit, dass Sie mit Wirkung zum 1. Oktober 2019 im Rahmen der Neustrukturierung der Bank als Mitarbeiter in den Bereich Risikocontrolling, Team RC 3 (Kreditausfallrisiko und Non Financial Risk), Dienstsitz E. versetzt werden. Damit entfällt ab dem Zeitpunkt der Versetzung Ihre heutige Teamleiterfunktion.

Alle weiteren Rechte und Pflichten aus ihrem Arbeitsverhältnis bestimmen sich - soweit vorstehend keine besonderen Vereinbarungen getroffen worden sind - aus Ihrem Arbeitsvertrag mit den entsprechenden Nachträgen."

Mit der Versetzung erklärte sich der Kläger nicht einverstanden. Teamleiter wurde tatsächlich ein anderer Mitarbeiter. Der Kläger wurde tatsächlich als Teammitglied weiter beschäftigt. Die Höhe der Vergütung des Klägers änderte sich nicht und zwar auch nicht im variablen Anteil. In der Folgezeit fanden mehrere Gespräche mit Mitarbeitern der Personalabteilung der Beklagten statt, deren Einzelheiten zwischen den Parteien streitig sind.

...

Mit Schreiben vom 20.03.2020 teilte die Beklagte dem Kläger u.a. Folgendes mit:

„Identifikation als Risk Taker gemäß Institutsvergütungsverordnung

...

Vor dem Hintergrund der erneuten Überprüfung der Voraussetzungen des vorgenannten EBA-Standards möchten wir Ihnen mitteilen, dass Sie ab dem 01. Oktober 2019 kein Risk Taker mehr sind.

Das bedeutet für Sie, dass ab dem folgenden Geschäftsjahr die zusätzlichen Regelungen gemäß Betriebsvereinbarung zur „Variablen Vergütung von Risk Takern“ nur noch gemäß § 1 der Betriebsvereinbarung zur „variablen Vergütung“ Anwendung finden.

...“

Die Gegenzeichnung dieses Schreibens lehnte der Kläger ab. In der Folgezeit fanden weiterhin mehrere Gespräche des Klägers mit Mitarbeitern der Personalabteilung der Beklagten statt, deren Einzelheiten zwischen den Parteien streitig sind.

Mit Schreiben vom 07.04.2020 teilte die Beklagte dem Kläger Folgendes mit:

„wir beziehen uns auf die mit Ihnen geführten Gespräche und bestätigen Ihnen hiermit, dass Sie rückwirkend zum 1. April .2020 befristet bis zum 31. März 2022 innerhalb des Bereichs Risikocontrolling als Datenschutzbeauftragter in das Team RC 3, Dienstsitz E., versetzt werden.

Des Weiteren haben wir Sie zum 1. April 2020 zum stellvertretenden Chief Information Security Officer (CISO) ernannt.

Es besteht Einigkeit darüber, dass Ihre Teamleiterfunktion im Rahmen der Neustrukturierung der Bank und Ihrer Versetzung in den Bereich Risikocontrolling, Team RC 3 zum 1., Oktober 2019 entfallen ist.“

Dieses Schreiben zeichnete der Kläger ebenfalls nicht als einverstanden gegen, weil er weiterhin mit dem Entzug der Teamleiterfunktion nicht einverstanden war. Er nahm allerdings die beiden Aufgaben als Datenschutzbeauftragter und als stellvertretender CISO mit seinem Einverständnis tatsächlich wahr.

Die Beklagte übersandte dem Kläger mit E-Mail vom 02.10.2020 einen Entwurf für einen Aufhebungsvertrag mit Austritt zum 30.06.2021 (Anlage 2 zum Schriftsatz der Beklagten vom 14.04.2022), der bereits inhaltsgleich in § 11 des Entwurfs die unten wiedergegebene Ausgleichsklausel (§ 10) des schließlich abgeschlossenen Aufhebungsvertrags enthielt.

...

Auf die Antwort-E-Mail des Klägers antwortete die Beklagte mit E-Mail vom 21.10.2020 wie folgt:

„...“

Über Ihren Gegenvorschlag waren wir jedoch erstaunt. Nach interner Abstimmung können wir Ihnen nur mitteilen, dass wir Ihnen über das bereits vorgelegte Angebot hinaus keine weiteren Zugeständnisse machen können. Insbesondere die Zahlung einer Abfindung oder eine Auszahlung von Gehältern im Fall einer vorzeitigen Vertragsbeendigung durch Sie können wir nicht anbieten.

...

Bitte bedenken Sie, dass eine Vertragsbeendigung nicht im Interesse der Bank liegt, sondern von Ihnen ausgesprochen wurde. Ihre Position müsste neu besetzt werden, ein Personalabbau ist an dieser Stelle nicht geplant.

...“

Der Kläger antwortete mit E-Mail vom 10.11.2020 wie folgt:

„...“

nach vielen Gesprächen und intensivem Nachdenken kann ich mir inzwischen vorstellen, Ihr Vertragsangebot anzunehmen. Es wäre mir klarstellend noch wichtig, dass dieser Vertrag etwaige Ansprüche aus dem Sozialplan unberührt lässt. Können Sie diesen Aspekt bitte in § 11 aufnehmen? z.B.: „Hiervon ausgenommen sind Ansprüche des Mitarbeiters auf betriebliche Altersversorgung und etwaige Sozialplanansprüche, Ansprüche der Bank auf Schadensersatz“

Am 11.11.2020 antwortete die Beklagte wie folgt:

„...“

es würde mich persönlich wirklich freuen, wenn Sie Ihren Frieden finden und nach vorne blicken können. Auch wenn ich ihre Argumente nachvollziehen kann, ist es wahrscheinlich besser, einen Neuanfang zu wagen.

In Bezug auf den Aufhebungsvertrag kann ich Ihnen bestätigen, dass wir ihn in der bisher vorliegenden Form abschließen können, ohne weitere Änderungen.“

Mit E-Mail vom 17.11.2020 teilte der Kläger der Beklagten mit, dass er sich für den Aufhebungsvertrag entschieden habe und bat um Übersendung einer Fassung mit Änderung des Ausscheidensdatums auf den 31.12.2020. Die Beklagte übersandte den von ihr am 18.11.2020 unterzeichneten Aufhebungsvertrag, den der Kläger am 23.11.2020 unterschrieb. Ausweislich des abgeschlossenen Aufhebungsvertrags (Anlage K8 zur Klageschrift) endete das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des 31.12.2020. Der Aufhebungsvertrag enthielt in § 10 eine Ausgleichsklausel folgenden Inhalts:

...

„Mit Erfüllung dieser Vereinbarung sind - soweit vorstehend nichts Abweichendes geregelt ist - alle wechselseitigen Ansprüche der Parteien aus und im Zusammenhang mit dem Anstellungsverhältnis und seiner Beendigung, gleich aus welchem Rechtsgrund, gleich ob bekannt oder unbekannt, ausgeglichen und erledigt. Hiervon ausgenommen sind Ansprüche des Mitarbeiters auf betriebliche Altersversorgung, Ansprüche der Bank auf Schadensersatz wegen unerlaubter Handlung und sonstige zwingenden Ansprüche, auf die aus gesetzlichen Gründen nicht verzichtet werden kann (z.B. Anspruch auf Mindestlohn).“

Mit E-Mail vom 24.11.2020 teilte der Kläger der Beklagten Folgendes mit:

„Anbei erhalten Sie den von mir gegengezeichneten Vertrag. Es ist sehr bedauerlich, dass Sie nicht die Klarstellung aufnehmen wollten, dass etwaige Sozialplanansprüche unberührt bleiben. Da ich auf meine etwaigen Sozialplanansprüche aber ohnehin nur mit Zustimmung des Betriebsrates verzichten könnte, soll es daran nicht scheitern. Ich selbst gehe davon aus, dass der Aufhebungsvertrag aus betriebsbedingten Gründen erfolgt.“

Die Beklagte antwortete mit E-Mail vom selben Tag:

„Der nunmehr geschlossene Aufhebungsvertrag kam auf Ihren ausdrücklichen Wunsch zustande. Sie wollten, nach Ihren eigenen Angaben, rechtzeitig bei ihrem neuen Arbeitgeber zum 1. Januar 2021 beginnen können. Die Bank schätzt Ihre Mitarbeit sehr, das ist in zahlreichen Gesprächen deutlich zum Ausdruck gebracht worden. Wir haben keinerlei Interesse an einer Vertragsbeendigung, weder aus betrieblichen noch aus sonstigen Gründen.“

Das von beiden Parteien unterzeichnete Original des Aufhebungsvertrags erhielt die Beklagte am 25.11.2020.

Die Vergütung des Klägers betrug zuletzt monatlich 8.700,00 Euro brutto, wobei dieser Betrag 13mal jährlich gezahlt wurde und sich aus dem Gehalt von 7.639,00 Euro brutto und der VE-Zulage AT von 1.061,00 Euro brutto zusammensetzte. Der Kläger erhielt außerdem eine variable Vergütung von jährlich 18.000,00 Euro, was den Zielwert bei hundertprozentiger Zielerreichung ausmachte. Bei der weiteren in der vom Kläger vorgelegten Abrechnung für den Monat Dezember 2020 enthaltenen Zahlung von 1.000,00 Euro, bezeichnet als „Sonderzahlung AT stfr“, handelte es sich um eine steuerfreie Corona-Sonderzahlung. Der ausgewiesene monatliche Sachbezug von 7,29 Euro betraf eine Unfallversicherung. Die ELSTAM-Merkmale des Klägers wiesen ausweislich der Abrechnung von Dezember 2020 bei dem Kinderfreibetrag „2,0“ aus.

Ab dem 01.01.2021 trat der Kläger eine Stelle bei einem anderen Arbeitgeber, der E.-Bank, an. Der von dem Kläger dort erzielte Verdienst überschritt denjenigen, den er zuletzt bei der Beklagten erzielt hatte. Er erreichte bei der E.-Bank spätestens am 01.07.2021 die Funktion des Bereichsleiters Risiko- und Berechtigungsmanagement.

Mit Schreiben vom 05.01.2021 (Anlage 7 zum Schriftsatz der Beklagten vom 14.04.2022) bat die Beklagte bei dem bei ihr gebildeten Betriebsrat um das Einverständnis, dass der Kläger im Rahmen eines einvernehmlichen Aufhebungsvertrages ohne Zahlung einer Sozialplanabfindung ausscheidet. Auf dieses Schreiben ist ein unterzeichneter Stempel mit „einverstanden - 6. Jan. 2021 Betriebs ...“ angebracht. Der Text nach Betriebs ... war in der zur Akte gereichten Version nicht lesbar. Es existierte ein Protokoll zur Sitzung des Betriebsrats E. vom 06.01.2021. In diesem hieß es zum TOP I.1. „Ausscheiden von Dr. F. OHNE Anspruch aus dem beendeten Interessenausgleich“ u.a.:

„...Nach eingehender Würdigung des Sachverhalts und ausführlicher Diskussion stimmt der BR in diesem speziellen Einzelfall dem Aufhebungsvertrag zu. Damit setzt der BR ausdrücklich KEINEN Präzedenzfall: Das Gremium stimmt der Beschlussfassung mit den genannten Auflagen mit

8 Ja-Stimmen / 0 Nein-Stimmen / 3 Enthaltungen zu.

Fr. F. wird einen Formulierungsvorschlag nach der Sitzung versenden, über den das Gremium im Umlauf abstimmen kann, bevor der AG informiert wird.“

Wegen der weiteren Einzelheiten des Protokolls wird auf Anlage 8 zum Schriftsatz der Beklagten vom 07.02.2023 Bezug genommen.

Mit seiner am 17.02.2022 bei Gericht eingegangenen und der Beklagten am 28.02.2022 zugestellten Klage hat der Kläger von der Beklagten die Zahlung einer Sozialplanabfindung i.H.v. 177.622,99 Euro begehrt. Er hat diesen ausgehend von 14,8333 Beschäftigungsjahren mit dem Faktor 1,0 und einem Bruttomonatsgehalt von 11.165,62 Euro zzgl. 2 x 6.000,00 Euro für seine beiden Kinder berechnet.

Der Kläger ist der Auffassung gewesen, dass der Entzug der Teamleiterfunktion nicht durch betriebsbedingte Gründe gerechtfertigt gewesen sei. Die Beklagte habe keine Sozialauswahlwahl nach § 1 Abs. 3 KSchG bei den Teamleitern durchgeführt, um zu ermitteln, welcher Mitarbeiter nicht als Teamleiter weiterbeschäftigt werden sollte. Nachdem er sich mit der Versetzung nicht einverstanden erklärt habe, habe sich der zuständige Mitarbeiter des Personalbereichs, Herr B., mehrfach bei ihm gemeldet. Er habe darauf hingewiesen, dass die Nichtunterzeichnung negative Konsequenzen für das Arbeitsverhältnis haben könne. Er habe das Wort „Änderungskündigung“ erwähnt und die Möglichkeit einer Trennung ins Spiel gebracht. In der Folgezeit hätten die Parteien über 20 Gespräche geführt, in denen er verlangt habe, vertragsgemäß beschäf-

tigt zu werden und die Beklagte von ihm die Zustimmung zu der umgesetzten Degradierung gefordert habe. Herr B. habe erklärt, dass die Beklagte dann eine anderweitige Lösung finden müsse und auf Nachfrage erklärt, damit sei die Beendigung des Arbeitsverhältnisses gemeint. Er habe von der Beklagten weiterhin die Beschäftigung als Teamleiter verlangt, was die Beklagte abgelehnt habe. Die Beklagte habe auf eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses gedrängt. Der damalige Vorstand, Herrn N., habe ihn ausdrücklich aufgefordert, sein Arbeitsverhältnis aufzugeben, wenn ihm seine Tätigkeit nicht passe. Er habe zu ihm gesagt: „Haben Sie den Mut und kündigen Sie“. Der Abschluss des Aufhebungsvertrages sei durch die Beklagte betriebsbedingt veranlasst gewesen. Sie habe ihm im Rahmen der Versetzung keinen gleichwertigen Arbeitsplatz zugewiesen. Hätte die Beklagte eine Änderungskündigung ausgesprochen, hätte er das Änderungsangebot abgelehnt und wäre gegen Zahlung der Sozialplanabfindung ausgeschieden. Dem stehe nicht entgegen, dass der zeitliche Geltungsbereich des IntA und des SozP zum Zeitpunkt des Abschlusses des Aufhebungsvertrages bereits abgelaufen war, weil der Entzug der Teamleiterfunktion bereits am 01.10.2019 und damit innerhalb des jeweiligen zeitlichen Geltungsbereichs, erfolgt sei. Angesichts ihres Verhaltens sei es der Beklagten ohnehin gemäß § 242 BGB verwehrt, sich auf einen etwaigen zeitlichen Ablauf des Geltungszeitraums des SozP zu berufen. Der Aufhebungsvertrag wäre nur deshalb außerhalb des zeitlichen Geltungsbereichs geschlossen, weil die Beklagte es unterlassen habe, die Änderungskündigung auszusprechen.

Der Kläger hat behauptet, dass die im IntA beschriebenen Maßnahmen am 31.03.2020 nur teilweise umgesetzt gewesen seien. Die von der Beklagten behauptete vollständige Umsetzung des IntA hat er mit Nichtwissen bestritten. Die Zusammenlegung der Teams G 3 und RC 3 habe zu den in der Präambel genannten Zielen des IntA gehört. Es gebe auch keinen inhaltlichen Unterschied zur Zusammenlegung des Teams RC 4 mit einem aus dem Bereich G. Zu berücksichtigen sei weiter § 5 IntA. Es sei deshalb falsch, dass die Zusammenlegung der Teams G 3 und RC 3 nichts mit dem IntA zu tun habe und auf einer anderen unternehmerischen Entscheidung beruhe.

Der Kläger hat gemeint, an seiner tatsächlichen Beschäftigung als einfaches Teammitglied habe sich durch seine zeitlich befristete Ernennung zum Datenschutzbeauftragten nichts geändert. Aufgrund des Entzugs der Teamleiterfunktion liege weiterhin aufgrund der fehlenden Personalverantwortung kein gleichwertiger Arbeitsplatz vor. Die Funktion des Datenschutzbeauftragten sei ein deutlicher Abstieg gewesen. Hierfür habe er sein bankrechtliches Spezialwissen nicht benötigt.

Entgegen der Behauptung der Beklagten habe er den Arbeitsvertrag mit seiner Anschlussarbeitgeberin erst am 06./10.07.2020 abgeschlossen. Er habe zunächst zum 01.04.2021 eintreten sollen, weshalb er auch mit einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses zum 31.03.2021 einverstanden gewesen sei.

Der Kläger hat gemeint, die Beklagte habe ihre Pflichten verletzt, als sie ihn ab dem 01.10.2019 als einfaches Teammitglied beschäftigte, anstelle eine Änderungskündigung auszusprechen. Dann hätte er die Sozialplanabfindung erhalten. Er hätte den Anspruch als Schadensersatzanspruch deshalb gemäß § 280 BGB zu erhalten, wenn er zeitlich nicht mehr in den Anwendungsbereich des Sozialplans falle.

Die Beklagte habe an der vollständigen Umsetzung festgehalten, ohne mit dem Betriebsrat Verhandlungen über den zeitlichen Geltungsbereich des IntA oder den Neuabschluss eines IntA zu führen. Stattdessen habe die Beklagte mit einzelnen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, welche sie nicht weiter beschäftigen wollte, individuelle Verhandlungen geführt, wobei sie Abfindungen unterhalb des Niveaus des SozP angeboten habe. Hilfsweise hat der Kläger den Anspruch als Nachteilsausgleichsanspruch geltend gemacht, falls der Anwendungsbereich des IntA nicht eröffnet sei, wobei er sich den Sachvortrag der Beklagten hierzu Hilfsweise zu eigen macht. Es liege eine von der Beklagten veranlasste Aufhebung des Arbeitsvertrags vor, denn maßgeblich sei, dass sie ihn dauerhaft nicht als Teamleiter habe beschäftigen wollen. Die Beklagte wäre somit in zeitlicher Hinsicht ohne zwingenden Grund vom IntA abgewichen. Der Nachteilsausgleichsanspruch betrage zwölf Monatsgehälter, d.h. insgesamt 133.987,44 Euro.

Die Ausgleichsklausel in § 10 des Aufhebungsvertrages stehe seinen Ansprüchen nicht entgegen. Diese sei bereits nicht Vertragsbestandteil geworden. Er habe das Angebot auf Abschluss des Aufhebungsvertrages nicht vorbehaltlos angenommen, sondern gleichzeitig mit E-Mail vom 24.11.2020 ein modifiziertes Angebot unterbreitet. Jedenfalls sei die Ausgleichsklausel unwirksam. Sie schließe auch Ansprüche wegen vorsätzlicher Pflichtverletzungen aus und stelle damit eine unzulässige Verkürzung der Verjährungsfrist bei Vorsatz dar. Zudem verstoße die Klausel gegen § 307 BGB, weil die Klausel Schadensersatzansprüche des Arbeitgebers - unabhängig vom Grad des Verschuldens des Arbeitnehmers - nicht erfasse, während Schadensersatzansprüche des Arbeitnehmers ausgeschlossen seien. Das Prinzip der Gegenseitigkeit sei daher nicht beachtet.

Der Kläger hat beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an ihn 177.622,99 Euro nebst 5 % Zinsen über dem Basiszinssatz seit dem 01.01.2020 zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Sie hat behauptet, dass der Wegfall der Teamleiterstelle des Klägers bereits kein Gegenstand des IntA gewesen sei. Die Zusammenlegung der Teams G 3 und RC 3 zum neuen Team RC 3 sei aus Gründen der Effizienzsteigerung und Nutzung von Synergien unabhängig vom IntA erfolgt. Zum 01.10.2019 seien zudem die Abbauziele des IntA bereits vollumfänglich erreicht gewesen. Dies betreffe die Abbauziele von insgesamt 168 VKA als auch den „weiteren Abbau“ im Sinne von § 5 IntA. Dann könne dem Kläger auch keine Sozialplanabfindung zustehen.

Zudem sei der zeitliche Geltungsbereich sowohl des IntA als auch des SozP abgelaufen. Da maßgeblich der Zeitpunkt des Abschlusses des Aufhebungsvertrages sei, komme es nicht auf die vom Kläger behauptete angeblich vorgelagerte Ursache an. Auf diesen Zeitpunkt dürfe sie sich auch berufen.

In den mit dem Kläger geführten Gesprächen habe sie ihm stets versichert, dass sie ihn sehr schätze und unbedingt halten wolle und er unter keinen Umständen mit einer betriebsbedingten Kündigung rechnen müsse. Aus diesem Grunde und quasi um den Entfall der Teamleiterfunktion zu kompensieren, sei das Schreiben vom 07.04.2020 mit den darin enthaltenen Ernennungen erfolgt.

Sie hat behauptet, dass der Kläger bereits im Juni 2020 einen Anstellungsvertrag mit der E.-Bank mit einem Eintritt zum 01.01.2021 abgeschlossen habe. Auf dieser Grundlage habe er in der Folgezeit mehrfach versucht, sie zum Abschluss eines Aufhebungsvertrags zu bewegen, was sie - schon gar nicht gegen Zahlung einer Abfindung - nicht gewollt habe. Schließlich sei der Kläger durch ihre ablehnende Haltung unter Zeitdruck geraten. Erst auf weiteres Drängen des Klägers habe sie sich zum Abschluss eines Aufhebungsvertrags bereit erklärt. Schon aus diesem Grund finde der SozP keine Anwendung, weil der Aufhebungsvertrag auf Wunsch des Klägers abgeschlossen sei. Ihr Bestreben, den Kläger zu halten, habe sich u.a. in der Ernennung zum Datenschutzbeauftragten und zum stellvertretenden CISO gezeigt. Vielmehr habe der Kläger sich beruflich umorientieren wollen. Einen Personalabbau an der Stelle des Klägers habe sie nicht beabsichtigt. Es sei auch der Kläger gewesen, der ein Ende des Arbeitsverhältnisses zum 31.12.2020 gewollt habe. Dieser Zeitpunkt habe nicht in ihrem Interesse gelegen.

Der Anspruch auf Zahlung einer Abfindung sei aufgrund des SozP zudem ausgeschlossen, weil dem Kläger eine adäquate Anschlussbeschäftigung angeboten worden sei. Dies sei jedenfalls ab dem 01.04.2020 mit den ab dann angebotenen zusätzlichen Funktionen der Fall gewesen. Keinesfalls sei die Ernennung als Datenschutzbeauftragter eine Degradierung. Dem stehe der Verlust der Einordnung als Risk Taker nicht entgegen.

Es bestehe auch kein Abfindungsanspruch als Schadensersatz gemäß § 280 Abs. 1 BGB.

Dem Kläger stehe kein Anspruch aus § 113 BetrVG zu. Sie sei weder inhaltlich noch zeitlich vom IntA abgewichen. Die Zusammenlegung der Teams G 3 und RC 3 betreffen eine vom IntA unabhängige Entscheidung zu einem Zeitpunkt, als sämtliche Abbauziele des IntA bereits erreicht gewesen seien. Die Zusammenlegung der Teams G 3 und RC 3 sei keine Betriebsänderung gewesen.

Schließlich seien etwaige Ansprüche des Klägers aufgrund der Ausgleichsklausel in § 10 des Aufhebungsvertrages erloschen. Die Beklagte hält diese Ausgleichsklausel für wirksam.

Soweit ein etwaiger Sozialplan betroffen sei, habe der Betriebsrat dem Verzicht zugestimmt. Die Beklagte hat behauptet, dass der Betriebsrat intensiv in die Aufhebungsverhandlungen involviert gewesen und ihm bekannt gewesen sei, dass keine Abfindung gezahlt werden soll.

Höchst hilfsweise rügt die Beklagte die geltend gemachte Höhe der Ansprüche. Es sei nur ein Gehalt von monatlich 10.925,00 Euro zu Grunde zu legen, was bei 14,833 Beschäftigungsjahren und dem Faktor 1,0 allenfalls einen Betrag von 174.050,53 Euro ergebe.

Das Arbeitsgericht hat die Klage mit Urteil vom 19.05.2022 abgewiesen. Gegen das ihm am 31.05.2022 zugestellte Urteil hat der Kläger am 28.06.2022 Berufung eingelegt und diese - nach Verlängerung der Berufungsbegründungsfrist bis zum 29.08.2022 - am 29.08.2022 begründet.

Der Kläger stützt seinen Anspruch zunächst unmittelbar auf den Sozialplan. Entgegen der Ansicht des Arbeitsgerichts habe er nachgewiesen, dass die Beklagte den Abschluss des Aufhebungsvertrags veranlasst habe. Ausgangspunkt sei die rechtswidrige Entscheidung, ihn nicht mehr als Teamleiter zu beschäftigen, was sich als Dauertatbestand bis zum 31.12.2020 fortgesetzt habe. Die betriebsbedingt notwendige Anpassung des Personalbedarfs sei bereits am 01.10.2019 entstanden. Den Wegfall der Stelle als Teamleiter könne die Beklagte daher nicht ernsthaft bestreiten. Durch die Zusammenlegung der Teams G 3 und RC 3 sei die Arbeitsmenge reduziert worden. Die Übertragung anderer Funktionen habe nicht den Verlust der Stellung als Teamleiter kompensiert. Die Funktion des Datenschutzbeauftragten sei gerade auf der Ebene der Teammitglieder angesiedelt gewesen.

Die Zusammenlegung der Teams G 3 und RC 3 sei eine Maßnahme i.S.d. IntA gewesen, was § 5 Abs. 3 e IntA zeige. Die Behauptung der Beklagten, dass am 01.10.2019 das Abbauziel des IntA vollständig erreicht sei, sei falsch und unsubstantiiert. Es fehle jeder konkrete Vortrag. Die Beklagte habe auch nicht vorgetragen, welche Stellen zu den 40 VAK der „Ambitionen“ gehörten. Der Kläger behauptet, am 20.05.2020 habe der Vorstand der Beklagten auf einer Betriebsversammlung ausgeführt, dass die Maßnahmen des IntA bis auf 6,3 VAK umgesetzt seien. Nach seiner Erinnerung sei außerdem erstmals im non-finacial risk Bericht vom 30.06.2020 von einem Abschluss des Restrukturierungsprogramms Opex die Rede gewesen.

Die Beklagte berücksichtige außerdem § 8 Abs. 3 IntA nicht. Jedenfalls die darin genannten fünf weiteren VAK seien nicht ausgeschöpft gewesen. Dies sei nach dem letzten Vortrag der Beklagten unstrittig, weil von dem Puffer von 5 VAK nur 0,7 VAK ausgeschöpft seien. Dies führe dazu, dass der Abbau seiner Teamleiterstelle vom IntA mit umfasst sei, weil dieser zeitlich innerhalb des Geltungsbereichs der IntA erfolgt sei und dem Zweck des IntA diene. Insoweit sei das Nichtausschöpfen von 4,3 VAK falsch, weil der Abbau seiner Teamleiterstelle mitzähle. Und selbst wenn dem so wäre, dürfe es nicht der Beklagten überlassen bleiben, zu entscheiden, den IntA und SozP auf den 46. entlassenen Arbeitnehmer anzuwenden oder nicht. Letztlich habe die Beklagte nicht konkret dargelegt, warum die Zusammenlegung der beiden Teams keine Maßnahme des IntA sei. Es sei nicht nachvollziehbar, wann, wie, durch welche Personen und mit welchem Inhalt die Beklagte eine eigenständige, vom IntA abweichenden Entscheidung zur Zusammenlegung der Teams G 3 und RC 3 getroffen habe.

Der Anwendungsbereich des SozP sei auch deshalb eröffnet, weil es darum gehe, wirtschaftliche Nachteile, die durch Maßnahmen des IntA entstehen, auszugleichen. Der Verlust seiner Teamleiterstelle stelle einen solchen wirtschaftlichen Nachteil dar, weil dadurch seine beruflichen Chancen verringert würden. Es sei deshalb unerheblich, dass die Beklagte ihm das bisherige Gehalt weiterzahlte.

Die Stichtagsregelung in § 17 SozP verstoße gegen den betriebsverfassungsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz aus § 75 BetrVG. Zweck eines Sozialplans sei der vollständige oder teilweise Ausgleich von Nachteilen durch eine Betriebsänderung, womit es naheliege, dass abzuwarten sei, bis alle im Interessenausgleich vereinbarten Maßnahmen abgeschlossen seien. Im Übrigen könne es ohne Verschulden des einzelnen Arbeitnehmers dazu kommen, dass ihm eine Kündigung später zugehe oder ein Aufhebungsvertrag später abgeschlossen werde. Es sei nicht ersichtlich, dass Beschäftigte, die nach dem 31.03.2020 gekündigt werden oder einen Aufhebungsvertrag unterzeichneten, geringere Nachteile erlitten als Beschäftigte, bei denen diese Ereignisse vor diesem Stichtag eintreten. Dies behauptete auch die Beklagte nicht. Vielmehr werde durch den Stichtag in § 17 SozP Druck auf die Beschäftigten ausgeübt, den IntA in einem kurzen Zeitfenster umzusetzen. Auf die bisherige Rechtsprechung könne nicht abgestellt werden, weil diese Stichtagsregelungen den Beginn eines Sozialplans oder Interessenausgleichs betreffen. Der Kläger behauptet außerdem, dass die Beklagte auch nach dem 31.03.2020 mit den Beschäftigten der 6,3 noch offenen VAK Aufhebungsverträge abgeschlossen oder Kündigungen ausgesprochen und die Sozialplanabfindung gezahlt habe. Der Betriebsratsvorsitzende habe ihm mitgeteilt, dass die Beklagte nach dem 31.03.2020 mit sechs Personen Aufhebungsverträge geschlossen und dabei eine der Sozialplanabfindung entsprechende Abfindung vereinbart habe.

Sein Aufhebungsvertrag sei betriebsbedingt veranlasst gewesen. Auf seine Motive komme es nicht an. Eine Obliegenheit, auf vertragsgemäße Beschäftigung zu klagen, habe er entgegen der Ansicht des Arbeitsgerichts nicht gehabt. Auf die Position als Datenschutzbeauftragter komme es nicht an, weil zu Sozialplankonditionen auch Arbeitsplätze abgebaut werden könnten, deren Inhaber Sonderkündigungsschutz genießen. Im Übrigen dürfe nicht auf die Anordnung der Beklagten abgestellt werden, ihn unterwertig zu beschäftigen. Im Übrigen habe die Beklagte durch ihr eigenes rechtswidriges Verhalten die tatsächliche Aufhebung erst nach dem 31.03.2020 veranlasst. Sie dürfe sich deshalb nicht auf die Stichtagsregelung in § 17 SozP berufen.

Der Kläger behauptet, dass der neue Arbeitsvertrag einen Einstieg zum 01.04.2021 vorgesehen habe. Er habe allerdings die Möglichkeit gehabt, seine Tätigkeit - wie dann tatsächlich geschehen - früher zu beginnen. Selbst bei Ausspruch einer Eigenkündigung hätte er die Möglichkeit gehabt, die neue Stelle pünktlich anzutreten. Die ehemalige Teamleiterstelle sei bis heute nicht nachbesetzt worden.

Hilfsweise macht der Kläger seinen Anspruch auf der Grundlage von § 280 Abs. 1 BGB als Schadensersatzanspruch geltend.

Er bleibe auch in diesem Zusammenhang dabei, dass die Zusammenlegung der Teams G3 und RC3 eine Maßnahme i.S.d. IntA gewesen sei, zumal die Zusammenlegung von Teams in § 3 Abs. 5 d IntA ausdrücklich genannt sei. In § 8 IntA sei klar gestellt, dass die Betriebsänderung im IntA nicht abschließend beschrieben sei. Maßgeblich sei, dass die Zusammenlegung der beiden Teams im zeitlichen Anwendungsbereich des IntA erfolgt sei. Gemäß § 3 SozP sei die Beklagte verpflichtet gewesen, ihm einen anderen Arbeitsplatz anzubieten mit der Folge des § 3 Abs. 4 SozP bei

dessen Ablehnung. Diese Regelungen nebst der Bedenkzeit habe die Beklagte missachtet und ihn rechtswidrig auf einen nicht gleichwertigen Arbeitsplatz versetzt. Sie habe die Durchführung einer Sozialauswahl und den Ausspruch eines Änderungsangebots vorsätzlich unterlassen. Hätte die Beklagte ihm die Tätigkeit mit der nach dem SozP vorgesehenen Entscheidungsfrist angeboten, hätte er die Stelle abgelehnt. Die Beklagte wäre verpflichtet gewesen, ihm gegenüber eine Änderungs- oder Beendigungskündigung auszusprechen mit der Folge, dass er ausgeschieden wäre und die Sozialplanabfindung erhalten hätte. Es habe sich hierbei um ein individuelles Recht gehandelt. Durch die einseitige Versetzung auf einen geringwertigeren Arbeitsplatz habe die Beklagte das im SozP verbindlich vorgeschriebene Verfahren missachtet und sein individuelles Recht aus dem Sozialplan verletzt. Bei rechtmäßigem Verhalten hätte er mithin die Sozialplanabfindung erhalten, wobei anzunehmen sei, dass er - wie tatsächlich geschehen - zwischenzeitlich einen anderen, mindestens gleichwertigen Arbeitsplatz gefunden hätte. Der tatsächlich eingetretene Vermögensschaden bestehe in der entgangenen Sozialplanabfindung.

Mit der Versetzung habe die Beklagte nicht nur gegen ihre Pflichten aus dem Arbeitsvertrag, sondern auch gegen § 3 SozP verstoßen. Die Beklagte wäre verpflichtet gewesen, ihm gegenüber eine Änderungskündigung auszusprechen. Er wäre dann gegen Zahlung einer Abfindung ausgeschieden. Daran änderten die angeblichen Kompensationen nichts. Daran ändere der Zweck eines Sozialplans nichts. Das Interesse der Beschäftigten liege darin, entweder vertragsgemäß beschäftigt zu werden oder aber ein Angebot zum Abschluss eines Aufhebungsvertrags mit Sozialplanabfindung zu erhalten.

Höchst hilfsweise begehrt er von der Beklagten einen Anspruch auf Nachteilsausgleich.

Der Kläger behauptet, dass am 31.03.2020 die Maßnahmen aus dem IntA nur teilweise umgesetzt gewesen seien. Der geplante Abbau von 5,6 VAK in der Abteilung Risk Control sei nicht erreicht gewesen. Außerdem sei die Beklagte weiterhin verpflichtet gewesen, ihn als Teamleiter zu beschäftigen. Statt ihn innerhalb des zeitlichen Geltungsbereichs zu entlassen, habe die Beklagte diese Entscheidung verzögert.

Es bestehe auch der erforderliche Kausalzusammenhang zwischen rechtswidriger Versetzung und dem Abschluss des Aufhebungsvertrags. Zwar habe er bis zum Ausscheiden bei der Beklagten keinen geringeren Verdienst als vorher gehabt. Allerdings hätte die Beklagte bei zukünftig anstehenden Erhöhungen des Fixgehalts und der variablen Vergütung den Verlust der Teamleitungsfunktion berücksichtigen müssen, was nach kurzer Zeit zu einer geringeren Vergütung als der von Teamleitern geführt hätte. Hinzu kämen verminderte Karrierechancen.

Die Beklagte habe ihn außerdem hingehalten und ihm in Aussicht gestellt, dass eine Teamleitung grundsätzlich wieder in Betracht komme. Von dieser Haltung sei sie erst abgerückt, als IntA und SozP ausgelaufen seien.

Für die Bemessung der Höhe des Nachteilsausgleichs sei der Umstand, dass er nahtlos einen neuen Arbeitsplatz fand, unerheblich. Auf die Beförderung zum Bereichsleiter bei der E.-Bank dürfe nicht abgestellt werden. Er sei zunächst für eine Expertenstelle

ohne Führungsposition eingestellt und erst zum 01.07.2021 zum Bereichsleiter befördert worden. Er sei inzwischen außerdem bei der E.-Bank im Rahmen einer Umstrukturierung aus betriebsbedingten Gründen ausgeschieden. Bei Fortführung des Arbeitsverhältnisses bei der Beklagten als Teamleiter hätte er diesen Nachteil nie erlitten.

Der Kläger ist der Ansicht, dass er auf seine Abfindungsansprüche nicht verzichtet habe. Zum einen sei die Ausgleichsklausel kein Vertragsbestandteil geworden. Dies ergebe sich aus dem begleitenden E-Mail-Verkehr. Selbst wenn die Klausel Vertragsbestandteil geworden sei, sei sie wegen Verstoß gegen §§ 276, 202 BGB unwirksam. Zudem führe die einseitige Ausnahme der Schadensersatzansprüche der Bank aus unerlaubter Handlung zur Unwirksamkeit gemäß § 307 Abs. 1 BGB. Der sog. blue-pencil-test sei vorliegend nicht anwendbar. Die Ausgleichsklausel verstoße außerdem gegen das Transparenzgebot.

Die Klausel schließe im Übrigen selbst bei wirksamer Vereinbarung Ansprüche wegen vorsätzlich verursachter Schäden nicht aus. Da die Beklagte vorsätzlich gegen den SozP verstoßen habe, unterfalle jedenfalls sein Schadensersatzanspruch nicht der Ausschlussklausel in § 10 des Aufhebungsvertrags.

Der Kläger rügt im Übrigen, dass kein wirksamer Betriebsratsbeschluss zur Zustimmung zum Verzicht auf die Sozialplanabfindung gegeben sei. Es fehle an einer rechtzeitigen Einladung unter Übersendung der Tagesordnung zu dem hier streitigen Punkt. Dies sei auch aus zeitlichen Gründen gar nicht möglich gewesen. Eine Heilung sei nicht erfolgt, zumal ein Betriebsratsmitglied unentschuldigt gefehlt habe. Es fehle auch an einem Antrag auf Ergänzung der Tagesordnung. Der Betriebsrat sei außerdem nicht ordnungsgemäß informiert worden. Die angeblich ergänzende Information des Betriebsrats über einen Link sei keine wirksame Ladung. Eine Ergänzung der Tagesordnung habe es ausweislich des Protokolls gerade nicht gegeben. Außerdem weist der Kläger auf die drei Enthaltungen zu dem ihn betreffenden Punkt hin. Auf eine wirksame Beschlussfassung des Betriebsrats habe die Beklagte nicht vertrauen dürfen.

Der Kläger beantragt,

das Urteil des Arbeitsgerichts Düsseldorf vom 19.05.2022 abzuändern und die Beklagte zu verurteilen, an ihn 177.622,99 Euro nebst 5 % Zinsen über den Basiszinssatz seit dem 01.01.2021 zu bezahlen.

Die Beklagte beantragt,

die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Düsseldorf vom 19.05.2022 - 10 Ca 794/22 - zurückzuweisen.

Dem Kläger stehe der geltend gemachte Sozialplananspruch nicht zu.

Die Zusammenlegung der Teams des Klägers sei in § 3 Abs. 5 d IntA gerade nicht genannt. Es handele sich schlicht nicht um eine konkret geplante Maßnahme i.S.d. IntA. Auf die in der Präambel des IntA genannten Zwecke komme es nicht an. Es liege vielmehr eine vom IntA völlig unabhängige unternehmerische Entscheidung vor. Die

Beklagte behauptet, dass am 01.10.2019 die Abbauziele von insgesamt 168 VAK bereits vollständig erreicht gewesen seien. Dies betreffe auch den weiteren Abbau i.S.v. § 5 IntA. Der Abbau sei sogar um 0,7 VAK übererfüllt gewesen. An dieser Behauptung halte sie entgegen der Ansicht des Klägers fest. Dessen Behauptungen zu angeblichen Äußerungen ihres Vorstands am 20.05.2020 seien unzutreffend. Die Ausführungen in den non-financial risk Berichten hätten ihren Grund darin gehabt, dass noch nicht alle Arbeitsplätze vollständig abgebaut gewesen seien, z.B. bei Vereinbarung von Vorruhestand. Dies ändere nichts daran, dass am 30.09.2019 sämtliche „Abbaukandidaten“ abschließend identifiziert gewesen seien und der Kläger nicht dazu gehört habe. Unabhängig davon betreffe § 5 IntA nur solche Bereiche, die nicht bereits zuvor konkret genannt seien. Dies sei für den Bereich Risikocontrolling indes der Fall, womit der Abbau in diesem Bereich abschließend geregelt sei.

§ 8 IntA weise lediglich darauf hin, dass es Abweichungen von den vorstehenden Personalplanungen geben könne. Der zusätzliche Abbau von 0,7 VAK sei von dem Puffer von fünf VAK in § 8 Abs. 3 IntA gedeckt gewesen. Den darüber hinausgehenden Puffer aus § 8 Abs. 3 IntA habe sie nicht in Anspruch genommen. Es handele sich um eine Art „Dehnungsfuge“. Dies bedeute nicht, dass sie trotz vollständiger Umsetzung der Maßnahmen verpflichtet gewesen wäre, fünf weitere VAK abzubauen.

Jedenfalls sei der zeitliche Geltungsbereich des SozP abgelaufen gewesen. Der in § 17 SozP gewählte Stichtag sei nicht zu beanstanden gewesen. So seien die Betriebsparteien aufgrund ihrer Erfahrungen in der Vergangenheit davon ausgegangen, dass das Restrukturierungsprogramm Opex des IntA spätestens bis zum Ablauf des Geschäftsjahres 2019/2020 abgeschlossen sei. Den Betriebsparteien stehe ein Ermessensspielraum zu, wie lange nach Beginn der Betriebsänderung noch mit Nachteilen für die Beschäftigten zu rechnen sei. Dieses Ermessen hätten die Betriebsparteien sachgerecht ausgeübt. Dieses habe sich zudem dadurch bestätigt, dass bereits im September 2019 der IntA vollständig umgesetzt gewesen sei. Gerade bei längerfristigen Betriebsänderungen seien Stichtagsregelungen vielfach üblich und ein anerkanntes Steuerungsinstrument.

Sie habe nach dem 31.03.2020 auch keine unter den IntA/SozP fallenden Aufhebungsverträge geschlossen oder Kündigungen ausgesprochen, welche die Sozialplanabfindung ausgelöst hätten. Soweit sie sich unabhängig vom IntA von Beschäftigten trennen wollen, sei es ihr unbenommen, sich individualrechtlich bei der Höhe der Abfindungen am Sozialplan zu orientieren. Es sei indes darum gegangen, sich von Beschäftigten unabhängig von der Betriebsänderung des IntA zu trennen, wobei die Trennung von ihr, der Beklagten, gewünscht gewesen sei. Hierin habe ein wesentlicher Unterschied zum Kläger gelegen.

Es sei ihr nicht gemäß § 242 BGB verwehrt, sich auf den im SozP vereinbarten Stichtag zu berufen.

Der Aufhebungsvertrag sei nicht aus betriebsbedingten, sondern aus sonstigen Gründen geschlossen worden. Die Beklagte behauptet, trotz der Zusammenlegung der Teams des Klägers sei die Arbeitsmenge insgesamt unverändert geblieben, weshalb eine Reduzierung des Personals nie in Rede gestanden habe. Vielmehr sei der Kläger mit der sich aus der Teamzusammenlegung folgenden Arbeitssituation, nämlich dem Verlust der Teamleiterstelle unzufrieden gewesen. Der Umstand, dass keine Stelle als

Teamleiter frei gewesen sei, sei der Grund dafür gewesen, dass sie ihm die Funktionen des Datenschutzbeauftragten und stellvertretenden CISO übertrug. Die Beklagte bleibt bei ihrem Sachvortrag aus erster Instanz zum nachfolgenden Ablauf, wonach der Kläger an sie mit dem Willen zum Ausscheiden herangetreten sei, während hingegen sie ihn habe weiter beschäftigen wollen.

Erforderlich sei außerdem, dass der Arbeitnehmer den Aufhebungsvertrag schließe, um eine sonst notwendig werdende Kündigung zu vermeiden. Daran fehle es. Ein Stellenabbau sei nie beabsichtigt gewesen, sondern die Stelle des Klägers nach seinem Ausscheiden nachbesetzt worden. Es sei dem Kläger auch nie der Eindruck vermittelt worden, dass er mit einer Kündigung zu rechnen habe. Außerdem wäre aufgrund der Stellung des Klägers eine Sozialauswahl wegen des Sonderkündigungsschutzes zu dessen Gunsten ausgegangen. Es fehle auch der zeitliche Zusammenhang zur angeblichen Maßnahme innerhalb des IntA. Die Beklagte bestreitet mit Nichtwissen, dass der Kläger das neue Arbeitsverhältnis auch zum 01.04.2021 hätte beginnen können. Es bleibe dabei, dass der Kläger die Höhe seiner angeblichen Sozialplanabfindung falsch berechnet habe.

Der Kläger könne den Sozialplananspruch nicht hilfsweise als Schadensersatzanspruch verlangen.

Sie habe keine Pflicht verletzt, sondern den Kläger rechtmäßig versetzt. Die weiteren hypothetischen Fragen zu einer Sozialauswahl unter den Teamleitern und des dann angebotenen Arbeitsplatzes hingen von weiteren ungeklärten Faktoren ab. Ohnehin ergebe sich aus dem SozP keine Rechtspflicht zum Ausspruch einer Kündigung. Dies wäre dem Zweck eines Sozialplans, wirtschaftliche Nachteile für die Arbeitnehmer auszugleichen, wesensfremd. § 3 Abs. 4 SozP regle nur einen mit dem Betriebsrat abgesprochenen Verfahrensablauf, nicht aber einen durchsetzbaren Anspruch auf eine arbeitgeberseitige Kündigung. Sozialpläne regelten Abfindungen für gekündigte Arbeitnehmer, nicht aber für Arbeitnehmer, die nicht gekündigt wurden, einen Anspruch auf eine solche. Es fehle auch an einem wirtschaftlichen Nachteil, weil die Vergütung des Klägers stets unverändert blieb. Die Karrierechancen des Klägers seien nicht beeinträchtigt worden, nachdem er bei der E.-Bank Bereichsleiter Risiko- und Berechtigungsmanagement wurde.

Sie habe den Kläger außerdem bis zu seinem Ausscheiden vertragsgemäß beschäftigt. Und selbst bei rechtswidriger Versetzung könnte er allenfalls verlangen in seiner Position als Teamleiter beschäftigt zu werden.

Ein Nachteilsausgleichsanspruch stehe dem Kläger nicht zu. Die tatbestandlichen Voraussetzungen seien nicht gegeben. Es bestehe schon kein Zusammenhang mit dem IntA, so dass von diesem auch nicht habe abgewichen werden können. Konkrete wirtschaftliche Nachteile für den Kläger seien nicht ersichtlich. Außerdem fehle es am Ursachenzusammenhang zwischen Maßnahme und Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Der Kausalität stehe der zeitliche Ablauf ebenso entgegen wie die vom Kläger zur Kompensation der Teamleiterfunktion übernommenen Aufgaben. Unter Berücksichtigung dieser Aufgaben hätte der Kläger eine weitere Vergütung auf Teamleiterniveau erwarten können. Eine Verschlechterung von Karrierechancen liege fern, zumal der

Kläger bei der E.-Bank sogar Bereichsleiter wurde. Keinesfalls habe sie ihn im Übrigen bis zum Ablauf des IntA hinhalten wollen. Allein ursächlich für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses sei das lukrative Angebot der E.-Bank gewesen.

Bestünde der Anspruch, bestehe dieser keinesfalls in Höhe von zwölf Gehältern. Da der Kläger nahtlos eine Anschlussbeschäftigung gefunden habe, sei überhaupt kein Nachteil entstanden. Jedenfalls müssten die konkreten guten Arbeitsmarktchancen des Klägers berücksichtigt werden. Außerdem sei ihr im Hinblick auf das angeblich betriebsverfassungswidrige Verhalten kein Vorwurf zu machen. Selbst der Betriebsrat gehe davon aus, dass dem Kläger keine Abfindung zustehe.

Jedenfalls seien etwaige Ansprüche des Klägers gemäß § 10 des Aufhebungsvertrags erloschen. Diese Klausel sei Bestandteil des Aufhebungsvertrags geworden.

Die darin enthaltene Verzichtserklärung sei wirksam. Es liege kein Verstoß gegen § 202 BGB oder das Transparenzgebot vor. Die fehlende Gegenseitigkeit der Klausel bei Schadensersatzansprüchen der Bank aus unerlaubter Handlung führe nicht zur Unwirksamkeit der Ausschlussklausel.

Die Klausel erfasse den vom Kläger geltend gemachten Schadensersatzanspruch. Im Übrigen gebe es keine Pflichtverletzung und schon gar keine vorsätzliche.

Der Betriebsrat habe dem Verzicht des Klägers auf die Sozialplanabfindung wirksam zugestimmt. Sie habe den Betriebsrat zu dem Verzicht am 05.01.2021 mit dem Schreiben vom gleichen Tag (Anlage Kliemt 7 zum Schriftsatz vom 14.04.2022) ordnungsgemäß angehört. Die Zustimmung sei durch ordnungsgemäßen Beschluss des Betriebsrats E. in der Sitzung am 06.01.2021 erfolgt. Zu dieser Sitzung seien sämtliche Betriebsratsmitglieder inklusive der erforderlichen Ersatzmitglieder geladen gewesen. Diese Sitzung habe als Videokonferenz stattgefunden. Unter TOP I.1. sei die wirksame Beratung und Beschlussfassung zum Ausscheiden des Klägers ohne Anspruch aus dem beendeten Interessenausgleich erfolgt. Der Betriebsrat habe ihr diese Zustimmung noch am gleichen Tag mitgeteilt.

Die Beklagte behauptet, dass die Einladung ordnungsgemäß erfolgt sei. Der Zustimmungsantrag nebst Unterlagen sei den Betriebsratsmitgliedern noch am frühen Nachmittag des 05.01.2021 über einen Link zur Verfügung gestellt worden. Und selbst wenn man nicht von einer ordnungsgemäßen Einladung ausgehe, sei deren Fehlen durch die erfolgte Ergänzung der Tagesordnung und Beschlussfassung geheilt. Keines der anwesenden Betriebsratsmitglieder habe der Behandlung des hier in Rede stehenden Tagesordnungspunktes widersprochen. Davon zu trennen sei die inhaltliche Beschlussfassung, so dass es auf etwaige Enthaltungen nicht ankomme. Jedenfalls dürfe sie aufgrund der Unterrichtung durch den Betriebsratsvorsitzenden auf eine ordnungsgemäße Beschlussfassung vertrauen.

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird auf die wechselseitigen Schriftsätze nebst Anlagen sowie die Sitzungsprotokolle in beiden Instanzen Bezug genommen.

ENTSCHEIDUNGSGRÜNDE:

A. Die zulässige Berufung des Klägers ist mit dem dritten von diesem dem Gericht zur Entscheidung gestellten Streitgegenstand teilweise begründet. Der Kläger kann von der Beklagten die Zahlung eines Nachteilsausgleichs in Höhe von 40.513,45 Euro brutto verlangen. Eine Sozialplanabfindung (erster Streitgegenstand) steht dem Kläger ebenso wenig zu wie der geltend gemachte Schadensersatzanspruch (zweiter Streitgegenstand).

I. Dem Kläger steht gegen die Beklagte kein Anspruch auf Zahlung einer Sozialplanabfindung in Höhe von 177.622,99 Euro aus dem SozP - worauf er sein Begehren in erster Linie stützt - zu, weil der Kläger den Aufhebungsvertrag der Parteien aus November 2020, der sein Ausscheiden zum 31.12.2020 vorsah, außerhalb des in § 17 SozP definierten zeitlichen Anwendungsbereichs abgeschlossen hat.

1. § 17 SozP definiert den zeitlichen Geltungsbereich in Anknüpfung an den zeitlichen Geltungsbereich des IntA. Grundsätzlich soll der SozP so lange gelten, bis die Maßnahmen des IntA abgeschlossen sind. Hinzu kommt eine zeitliche Grenze, bis zu welcher der SozP längstens gilt. Dies ist der 31.03.2020. Dies entspricht dem zeitlichen Geltungsbereich des IntA, der in § 14 Abs. 2 IntA regelt, dass er mit Abschluss der Betriebsänderungen endet, spätestens jedoch am 31.03.2020. Gemäß § 17 Satz 3 SozP ist für die zeitliche Anknüpfung der Zugang einer Kündigung bzw. - hier einschlägig - die rechtgültige Unterzeichnung des Aufhebungsvertrags maßgeblich. Dies erfolgte hier erst im November 2020 und damit außerhalb der in § 17 SozP definierten zeitlichen Grenze des Geltungsbereichs des SozP. Die Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit dem Kläger ist nicht mehr von dem zeitlichen Geltungsbereich des SozP erfasst.

2. Diese Festlegung des zeitlichen Geltungsbereichs des Sozialplans ist entgegen der Ansicht des Klägers wirksam.

a) Der zeitliche Geltungsbereich einer Betriebsvereinbarung wird grundsätzlich durch die Betriebspartner selbst festgelegt (BAG 21.07.1998 - 1 AZR 60/98, juris Rn. 23; s.a. BAG 06.08.1997 - 10 AZR 66/97, juris; BAG 14.12.2010 - 1 AZR 279/09, juris). Dementsprechend ist die Vereinbarung einer Stichtagsregelung in einem Sozialplan zulässig. Dies ergibt sich daraus, dass die Betriebspartner bei der Vereinbarung eines Sozialplanes frei in ihrer Entscheidung sind, welche Nachteile der von einer Betriebsänderung betroffenen Arbeitnehmer, in welchem Umfang ausgeglichen oder gemildert werden sollen. Sie sind nicht gehalten, alle denkbaren Nachteile auszugleichen oder zu mildern und daher auch berechtigt, Arbeitnehmer von Leistungen des Sozialplanes auszunehmen (BAG 24.01.1996 - 10 AZR 155/95, juris Rn. 41 f.).

b) Richtig ist allerdings, dass die Wahl des Stichtags sachlich gerechtfertigt sein muss (BAG 24.01.1996 - 10 AZR 155/95, juris Rn. 41). Die Wahl des Stichtags ist

ihrerseits an dem betriebsverfassungsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz aus § 75 Abs. 1 BetrVG zu messen. Der auf den allgemeinen Gleichheitssatz des Art. 3 Abs. 1 GG zurückzuführende betriebsverfassungsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz zielt darauf ab, eine Gleichbehandlung von Personen in vergleichbaren Sachverhalten sicherzustellen und eine gleichheitswidrige Gruppenbildung auszuschließen. Maßgeblich für das Vorliegen eines die Bildung unterschiedlicher Gruppen rechtfertigenden Sachgrundes ist vor allem der mit der Regelung verfolgte Zweck (BAG 14.12.2010 - 1 AZR 279/09, juris Rn. 15; s.a. auch BAG 24.01.1996 - 10 AZR 155/95, juris Rn. 44 ff.).

c) Soweit der Kläger darauf hinweist, dass die bisherige Rechtsprechung sich vornehmlich mit Stichtagen zu Beginn eines Sozialplans beschäftigt hat, mag dies zutreffen. Zur Überzeugung der Kammer gelten die oben dargestellten Grundsätze jedoch genauso, wenn es um einen Stichtag geht, der - wie hier - das absolute zeitliche Ende eines Sozialplans definiert. Es ist - wie ausgeführt - gerade den Betriebsparteien überlassen, welche Nachteile sie aufgrund der Betriebsänderung, in welchem Umfang ausgleichen wollen.

aa) Dabei ist zunächst zu berücksichtigen, dass Betriebsänderungen sich oftmals über einen längeren Zeitraum hinziehen und auch das genaue Ausmaß einer Betriebsänderung nicht immer feststeht (vgl. BAG 14.12.2020 - 1 AZR 279/09, juris Rn. 17). Gerade bei langfristig geplanten Betriebsänderungen, die sich zudem noch über einen längeren Zeitraum hinziehen, sind Stichtage in Sozialplänen vielfach üblich und ein sinnvolles Steuerungselement. Dass sie im Einzelfall Härten mit sich bringen, macht sie nicht unzulässig. Solche Härten wohnen jeder Stichtagsregelung inne und müssen hingenommen werden, wenn die Wahl des Zeitpunktes am gegebenen Sachverhalt orientiert ist (BAG 24.01.1996 - 10 AZR 155/95, juris Rn. 49).

bb) Diese Anforderungen sind hier im Hinblick auf das absolute zeitliche Ende des SozP am 31.03.2020 erfüllt. Zunächst wird dieser Zeitpunkt im SozP nicht isoliert und willkürlich gewählt, sondern knüpft an das absolute zeitliche Ende der vereinbarten Betriebsänderung an, welche in § 14 Abs. 2 IntA ebenfalls den 31.03.2020 als absolutes zeitliches Ende vorsieht. Es liegt zudem eine Betriebsänderung vor, die zeitlich über einen längeren Zeitraum vorgesehen war, nämlich vom 13.06.2018 (In-Kraft-Treten des IntA gemäß § 14 Abs. 1 IntA mit Unterzeichnung) bis längstens zum 31.03.2020. Aus dem Zeitplan in § 6 IntA ergibt sich, dass der Abbau zeitlich gestaffelt erfolgen soll. Dort wird in § 6 Abs. 1 IntA ein kurzfristiger Stellenabbau bis zum 01.10.2018 vorgesehen, der 37,2 VAK betrifft. Weitere 130,8 VAK sollen gemäß § 6 Abs. 2 IntA mittelfristig ab dem 01.10.2018 bis zum Ablauf des IntA abgebaut werden. Dies ergibt das Gesamtabbauziel von insgesamt 168,0 VAK gemäß § 2 Abs. 1 VAK. Dabei ist weiter zu berücksichtigen, dass konkrete bereichsspezifische Maßnahmen in § 3 IntA definiert waren. Teil des IntA war aber auch der Abbau von weiteren 40,0 VAK, der als sog. "Ambition" gemäß § 5 Abs. 1 IntA noch keinen konkreten Maßnahmen zugeordnet werden konnte, für die aber gemäß § 5 Abs. 2 IntA bestimmte Themenfelder definiert waren. Auch aus § 8 Abs. 3 IntA ergibt sich, dass die voranschreitenden

Planungen bei Abschluss des IntA noch nicht vollständig absehbar waren, so dass eine Abweichung von 5 VAK von den Mengengerüsten als „geringfügige“ und noch vom IntA umfasste Maßnahme definiert wurde. Wenn die Betriebsparteien in einer solchen Situation für den IntA ein absolutes zeitliches Ende vorsehen, ist dies zur Überzeugung der Kammer nicht zu beanstanden. Es handelt sich ausgehend von den Regelungen im IntA um einen nachvollziehbaren Planungshorizont, innerhalb dessen die Betriebsänderung durchzuführen ist. Mit dem zeitlichen Ende des IntA endet die vereinbarte Betriebsänderung. Die Beklagte darf dann die inhaltlich sich aus dem IntA ergebenden und noch nicht ausgeschöpften Maßnahmen i.S.d. definierten Mengengerüste eben nicht mehr umsetzen. Es fehlt dann zeitlich an dem erforderlichen Interessenausgleich. Wenn der zeitliche Geltungsbereich des SozP an genau diese Situation anknüpft und seinen zeitlichen Geltungsbereich inhaltlich übereinstimmend mit demjenigen des IntA regelt, ist dies zur Überzeugung der Kammer nicht zu beanstanden. Es geht bei typisierender Betrachtung auch in zeitlicher Hinsicht um den Ausgleich derjenigen Maßnahmen, welche Arbeitnehmer aufgrund von Maßnahmen im zeitlichen Geltungsbereich des IntA erleiden. Die Wahl des Stichtags in § 17 SozP verstößt nicht gegen § 75 Abs. 1 BetrVG. Daran ändert sich selbst dann nichts, wenn dies dazu führt, dass Maßnahmen innerhalb des sachlichen Anwendungsbereich des IntA - hier Streichung einer Teamleiterstelle durch Zusammenführung der Teams G 3 und RC 3 am 01.10.2019 - (vgl. dazu unten zu A.III.) erst mit deutlicher zeitlicher Verzögerung außerhalb des zeitlichen Anwendungsbereichs von IntA und SozP im November 2020 zum Abschluss eines Aufhebungsvertrags zum 31.12.2020 führen. Die zeitliche Begrenzung des Sozialplans wird dadurch nicht gleichheitswidrig. Die Betriebsparteien durften bei der Bestimmung des zeitlichen Geltungsbereichs des SozP in typisierender Betrachtungsweise berücksichtigen, dass Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnisse erst nach dem 31.03.2020 enden, aufgrund des längeren Bestands des Arbeitsverhältnisses geringere Nachteile erleiden. Erfolgt der aus dem sachlichen Anwendungsbereich des IntA folgende Abbau zeitlich später, ist dies zur Überzeugung der Kammer keine Frage der Wirksamkeit des Stichtags des Endes des SozP, sondern des Nachteilsausgleichs wegen einer Abweichung vom IntA. Es wird damit auch kein unzulässiger und mit dem Wesen eines Sozialplans nicht vereinbarer Druck auf die Beschäftigten ausgeübt, ihre Arbeitsverhältnisse zu beenden. Vielmehr spiegelt der SozP nur die zeitliche Dauer des IntA wieder und knüpft daran an. Soweit der Kläger eingewandt hat, dass die Wahl des Stichtags 31.03.2020 deshalb sachlich nicht gerechtfertigt sei, weil die Beklagte angeblich auch danach noch mit „6.3 VAK“ Aufhebungsverträge zu den Sozialplanbedingungen abgeschlossen habe, folgt dem die Kammer nicht. Zum einen wäre dies - wie ausgeführt - auch gegenüber den anderen Beschäftigten allenfalls eine Frage des Nachteilsausgleichs, der unterschiedlich ausfallen kann. Unabhängig davon handelt es sich - wie in der Kammerverhandlung erörtert - um einzelne Fälle des verhandelten Ausscheidens aus dem Arbeitsverhältnis, die nicht ohne weiteres vergleichbar sind und deshalb kein Indiz dafür sind, dass die Wahl des Stichtags 31.03.2020 sachwidrig wäre. Soweit der Kläger eingewandt hat, dass § 17 Satz 3 SozP willkürlich auf die rechtsgültige Unterzeichnung des Aufhebungsvertrags abstelle, ändert dies nichts. Selbst wenn dieser Satz unwirksam wäre, änderte dies an dem übrigen zeitlichen Geltungsbereich, so wie er in § 17 Sätze 1 und 2 SozP

mit dem Stichtag 31.03.2020 definiert ist, nichts. Erachtet man das tatsächliche Ende des Arbeitsverhältnisses für maßgeblich, weil erst dann ein Nachteil eintritt (vgl. BAG 24.07.2008 - 8 AZR 109/07, juris Rn. 44), änderte sich hier am Ergebnis nichts. Der Kläger ist zum 31.12.2020, und damit nach dem 31.03.2020, ausgeschieden.

3. Es ist der Beklagten nicht gemäß § 242 BGB verwehrt, sich auf den zeitlichen Ablauf des Sozialplans zu berufen, weil die Beklagte dem Kläger die Teamleiterfunktion bereits am 01.10.2019 entzogen hatte, die Aufhebung des Arbeitsverhältnisses aber erst nach dem 31.03.2020 veranlasst habe. Darin liegt kein treuwidriges widersprüchliches Verhalten.

a) Das in § 242 BGB enthaltene Verbot widersprüchlichen Verhaltens („venire contra factum proprium“) bildet eine allen Rechten, Rechtslagen und Rechtsnormen immanente Inhaltsbegrenzung, wenn für den anderen Teil ein Vertrauenstatbestand geschaffen wurde oder wenn andere besondere Umstände die Rechtsausübung als treuwidrig erscheinen lassen (BAG 01.06.2022 - 5 AZR 407/21, juris Rn. 28).

b) Diese Voraussetzungen sind nicht erfüllt. Es ist unerheblich, dass der Entzug der Teamleiterfunktion des Klägers einseitig und rechtswidrig erfolgte, weil diese Funktion mit dem von beiden Parteien unterzeichneten Schreiben vom 02.08.2018 arbeitsvertraglich vereinbart war. Aus dem zweiten Absatz des Schreibens wird deutlich, dass die im ersten Absatz übertragene Teamleiterfunktion als eine arbeitsvertragliche Vereinbarung getroffen wurde. Es sollte nämlich bei den Rechten und Pflichten aus dem Arbeitsvertrag bleiben, soweit vorstehend, d.h. in Absatz 1 des Schreibens, keine besonderen Vereinbarungen getroffen worden sind. Dies belegt, dass es nicht nur um die einseitige Zuweisung der Teamleiterfunktion ging, sondern diese arbeitsvertraglich vereinbart worden ist. Der rechtswidrige Entzug der Teamleiterfunktion und der anschließende anhaltende Widerspruch des Klägers dagegen, begründen aber für diesen keinen Vertrauenstatbestand, dass er innerhalb des zeitlichen Geltungsbereichs des IntA und SozP sein Arbeitsverhältnis beendet. Dies ist schon tatsächlich nicht erfolgt. Darauf vertrauen durfte der Kläger auch deshalb nicht, weil die Beklagte ihm u.a. die Funktion des Datenschutzbeauftragten und stellvertretenden CISO übertrug. Richtig ist, dass es sich nicht um Funktionen handelte, welche der Teamleiterfunktion entsprachen, weil die Personalverantwortung fehlte und der bisherige Datenschutzbeauftragte unstreitig einfaches Teammitglied war. Dies mag nichts daran ändern, dass der schließlich geschlossene Aufhebungsvertrag immer noch durch die Betriebsänderung seitens der Beklagten veranlasst war, was zu einem Nachteilsausgleich führt. Ein Vertrauenstatbestand des Klägers innerhalb des zeitlichen Geltungsbereichs von IntA und SozP gekündigt zu werden, ist damit nicht begründet.

4. Da dem Kläger kein originärer Sozialplananspruch zusteht, kam es nicht mehr darauf an, ob der Betriebsrat einem Verzicht des Klägers auf die Sozialplanabfindung wirksam zugestimmt hat, d.h. ein darauf bezogener wirksamer Betriebsratsbeschluss vorlag. Es konnte auch offenbleiben, ob eine Zustimmung des örtlichen Betriebsrats

E. überhaupt genügen würde, weil IntA und SozP zwischen der Beklagten und dem Gesamtbetriebsrat abgeschlossen worden sind.

II. Der Kläger kann von der Beklagten die Zahlung der Sozialplanabfindung in Höhe von 177.622,99 Euro nicht als Schadensersatz verlangen, worauf er sein Begehren in zweiter Linie stützt.

1. Der Kläger hat diesen Streitgegenstand in zulässiger Weise in der Berufungsinstanz geltend gemacht.

a) Der Kläger hat den Streitgegenstand des Schadensersatzanspruchs bereits in erster Instanz geltend gemacht. So führt er im Schriftsatz vom 05.05.2022 auf Seite vier in tatsächlicher Hinsicht zur angeblichen Pflichtverletzung der Beklagten aus und stützt seinen Anspruch dann auch ausdrücklich auf den Gesichtspunkt des Schadensersatzes (Seite neun des Schriftsatzes vom 05.05.2022). Dieser Streitgegenstand ist vom Arbeitsgericht nicht behandelt worden. Zwar hat das Arbeitsgericht die Klage unter sämtlichen denkbaren Gesichtspunkten abgewiesen. Nachfolgend werden indes nur der Anspruch aus dem Sozialplan und der hilfsweise Anspruch auf einen Nachteilsausgleich verneint. Im Klägervorbringen wird der Anspruch auf den Sozialplan und hilfsweise auf den Nachteilsausgleich gestützt (Seite 5 zweiter Absatz des Urteils). Der Kläger hat keinen Antrag auf Ergänzung des Urteils nach § 321 ZPO gestellt. Damit ist die Rechtshängigkeit dieser prozessualen Ansprüche zunächst entfallen. Ein solcher Anspruch, dessen Rechtshängigkeit durch Ablauf der Frist nach § 321 Abs. 2 ZPO entfallen ist, kann regelmäßig jedoch in der zweiten Instanz durch Klageerweiterung wieder neu in den Prozess eingeführt werden (BAG 26.04.2018 - 3 AZR 19/17, juris Rn. 51). So liegt es hier. Der Kläger hat in zweiter Instanz sein Begehren nicht nur unter dem Aspekt der originären Sozialplanabfindung und des Nachteilsausgleichs, sondern ausdrücklich auch als Schadensersatz weiterverfolgt.

b) Die Voraussetzungen des § 533 ZPO sind gegeben.

aa) Die Klageerweiterung ist sachdienlich i.S.v. § 533 Nr. 1 ZPO. Maßgeblich für die nach objektiven Gesichtspunkten zu beurteilende Sachdienlichkeit ist der Gedanke der Prozesswirtschaftlichkeit, für den es entscheidend darauf ankommt, ob und inwieweit die Zulassung der Klageänderung zu einer sachgemäßen und endgültigen Erledigung des Streits zwischen den Parteien führt, der den Gegenstand des anhängigen Verfahrens bildet und einem andernfalls zu erwartenden weiteren Rechtsstreit vorbeugt (BAG 14.06.2017 - 10 AZR 308/15, juris Rn. 39). Dies ist vorliegend zu bejahen. Bei Berücksichtigung des weiteren Streitgegenstands kann der Streit der Parteien über die Frage der Sozialplanabfindung umfassender beigelegt werden.

bb) Die Klageerweiterung wird auf Tatsachen i.S.v. § 533 Nr. 2 ZPO gestützt, d.h. solche, die innerhalb des Berufungsverfahrens ohnehin zu berücksichtigen sind. Der Kläger hat zudem die Aspekte für den von ihm angenommenen Schadensersatzanspruch bereits in der Berufungsbegründung vorgetragen.

2. Das Begehren des Klägers, die Beklagte zu verurteilen, ihm die Sozialplanabfindung in Höhe von 177.622,99 Euro als Schadensersatz zu zahlen, ist unbegründet, weil dem Kläger kein Anspruch aus § 280 Abs. 1 BGB zusteht. Es trifft zwar zu, dass die Beklagte dem Kläger - wie ausgeführt - arbeitsvertragswidrig und damit pflichtwidrig ab dem 01.10.2019 die Teamleiterfunktion einseitig entzogen hat. Durch diese tatsächliche Handhabung hat sie den arbeitsvertraglichen Beschäftigungsanspruch des Klägers als Teamleiter verletzt, denn die arbeitsvertragliche Situation hat sich mangels Zustimmung des Klägers zum Entzug der Teamleiterfunktion nicht geändert. Aus dieser Pflichtverletzung resultiert als Schaden indes nicht die - dem Kläger aus seiner Sicht entgangene - Sozialplanabfindung, welche dieser als Schadensposition geltend macht. Zum einen hat sich durch die tatsächliche Nichtbeschäftigung als Teamleiter die arbeitsvertragliche Situation des Klägers mangels dessen Zustimmung zur Vertragsänderung nicht verändert. Da er nicht zugestimmt hat, gilt dieses Angebot auch nicht unwiderleglich als zumutbar i.S.v. § 3 Abs. 2 Satz 2 SozP. Da es sich bei dem neuen Angebot mangels Personalverantwortung zur Überzeugung der Kammer auch inhaltlich nicht um ein zumutbares Angebot handelte, woran die Aufgaben als Datenschutzbeauftragter und stellvertretender CISO nichts änderten, kommt § 3 Abs. 1 SozP, der sich auf zumutbare Angebote bezieht, schon nicht zur Anwendung. Und unabhängig davon ergibt sich aus § 3 Abs. 4 SozP und aus dem dortigen § 3 Abs. 4 Satz 4 SozP kein individueller Anspruch des Klägers gegen die Beklagte auf Ausspruch einer Änderungs- oder Beendigungskündigung. Dies ist mit dem Zweck eines Sozialplans, der dem Ausgleich von Nachteilen einer Betriebsänderung dient, nicht vereinbar. Zudem würde der Arbeitgeber zu einer Kündigung verpflichtet, die er ggfs. selbst nicht für wirksam erachtet. Eine solche Regelung kann den Betriebsparteien nicht unterstellt werden. Es wird lediglich ein Verfahrensablauf definiert, nicht aber ein individueller Anspruch des Arbeitnehmers auf Kündigung, um die Sozialplanabfindung zu erhalten.

III. Der Kläger kann von der Beklagten gemäß § 113 Abs. 1 BetrVG die Zahlung eines Nachteilsausgleichs - worauf der Kläger sein Begehren in dritter Linie stützt - in Höhe von 40.513,45 Euro brutto verlangen. Ein höherer Anspruch auf Nachteilsausgleich steht dem Kläger nicht zu. Der zugesprochene Anspruch auf Nachteilsausgleich ist nicht durch § 10 des Aufhebungsvertrags ausgeschlossen.

1. Die tatbestandlichen Voraussetzungen des § 113 BetrVG sind gegeben, weil die Beklagte ohne zwingenden Grund in zeitlicher Hinsicht von der in dem IntA vereinbarten Betriebsänderung abgewichen ist und der Kläger infolge dieser Abweichung entlassen worden ist.

a) Darüber, dass es sich bei dem Gegenstand des IntA um eine Betriebsänderung i.S.v. § 111 BetrVG handelt und die Beklagte über mehr als zwanzig wahlberechtigte Arbeitnehmer verfügt, besteht kein Streit.

b) Entgegen der Ansicht der Beklagten ist der Kläger von der in dem IntA geregelten Betriebsänderung unmittelbar nachteilig betroffen.

aa) Der Anspruch auf Nachteilsausgleich gem. § 113 Abs. 1 BetrVG erfasst nur solche Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis von der Betriebsänderung unmittelbar nachteilig betroffen ist. Dies ergibt die Auslegung der Norm. Hierfür spricht schon ihr Wortlaut. Der Anspruch auf Nachteilsausgleich setzt eine Abweichung vom Interessenausgleich über die geplante Betriebsänderung voraus. Dies betrifft nur die im Interessenausgleich bezeichneten Arbeitsverhältnisse, die nach der Vorstellung der Betriebsparteien von der unternehmerischen Maßnahme nachteilig betroffen sein können (BAG 22.01.2013 - 1 AZR 873/11, juris Rn. 18 f.).

bb) Dies ist hier betreffend den Kläger der Fall, weil ihm innerhalb des sachlichen Anwendungsbereichs des IntA zum 01.01.2019 in tatsächlicher Hinsicht die Teamleiterfunktion entzogen worden ist, weil diese Funktion aufgrund der Zusammenlegung der Teams G 3 und RC 3 entfallen ist.

(1) Richtig ist, dass diese Maßnahme bei den bereichsspezifischen Maßnahmen nicht genannt ist. Dort ist zwar auch der Bereich des Klägers in § 3 Abs. 5 IntA geregelt. Eine Zusammenlegung der Teams G 3 und RC 3 ist dort indes nicht angesprochen. Entgegen der Ansicht der Beklagten ist die Betriebsänderung für diesen Bereich, d.h. das Risikocontrolling, in § 3 Abs. 5 IntA nicht abschließend geregelt. Neben den konkreten bereichsspezifischen Maßnahmen steht zunächst der in § 5 IntA genannte weitere Abbau, die sog. Ambition. Eine Eingrenzung dieser weiteren Ambition auf bestimmte Bereiche ist nicht erfolgt, sondern diese erstreckt sich bereits mit 10,0 VAK bankweit auf die Marktbereiche an allen Standorten. Die weiteren 30,0 VAK entfallen auf die Marktfolge und die Zentrale. Bereits dies spricht gegen eine abschließende Regelung des Abbaus im Bereich Risikocontrolling in § 3 Abs. 5 IntA. Hinzu kommt § 8 Abs. 3 IntA. Dort wird ausdrücklich festgelegt, dass die voranschreitenden Planungen noch nicht bis ins letzte Detail absehbar seien. Auch dies spricht dagegen, dass § 5 Abs. 3 IntA abschließend zu verstehen ist.

(2) Inhaltlich ist der Wegfall von Teamleiterstellen durch Zusammenlegung von Teams Gegenstand des IntA. Dies belegt für den Bereich des Risikocontrollings bereits § 3 Abs. 5 b IntA, der den Entfall von 1,0 VAK aufgrund von Synergien durch Teamzusammenlegungen vorsieht. Ebenso spricht § 3 Abs. 5 d IntA Teamzusammenlegungen an. Hinzu kommt, dass als Themenbereich, auf den die weitere Ambition entfallen darf, in § 5 Abs. 2 IntA ausdrücklich als weitere Effekte die Zusammenlegung von Teams genannt ist. Die Zusammenlegung der Teams G 3 und RC 4 zum 01.10.2019 fällt damit zur Überzeugung der Kammer ohne weiteres unmittelbar inhaltlich in den Anwendungsbereich des IntA. Auf die von der Beklagten behauptete vom IntA unabhängige abweichende unternehmerische Entscheidung zur Zusammenlegung der Teams G 3 und RC 4 kam es deshalb nicht an. Unabhängig davon hat die

Beklagte diese behauptete eigenständige unternehmerische Entscheidung trotz mehrfacher Rüge des Klägers nicht weiter konkretisiert und ausgeführt, wer eigentlich wann diese Entscheidung getroffen haben soll.

(3) Der Entfall der Teamleiterfunktion aufgrund der Zusammenlegung der Teams G 3 und RC 3 ist entgegen der Ansicht der Beklagten auch noch vom Mengengerüst des IntA erfasst. Dies ergibt sich aus deren eigenem tatsächlichen Vortrag, den der Kläger sich hilfsweise zu eigen gemacht hat. Nach dem Vortrag der Beklagten war am 01.10.2019 der Abbau von 168,0 VAK bereits umgesetzt. Von den fünf weiteren VAK, die in § 8 Abs. 3 IntA genannt sind, waren lediglich 0,7 VAK ausgeschöpft, so dass noch 4,3 VAK verblieben. Der Wegfall der Teamleiterfunktion durch die Zusammenlegung der Teams G 3 und RC 4 zum 01.10.2019 war mithin in dem Mengengerüst des IntA noch enthalten, weil es sich um eine von den Betriebsparteien so definierte „geringfügige“ Abweichung von dem Mengengerüst von 168,0 VAK handelte, die als solche gemäß § 8 Abs. 3 IntA ausdrücklich vom IntA mit umfasst sein soll.

c) Die Beklagte ist mit der Entlassung des Klägers zum 31.12.2020 indes zeitlich von dem IntA nicht nur geringfügig und ohne zwingenden Grund abgewichen.

aa) Eine Abweichung von einem Interessenausgleich liegt vor, wenn der Unternehmer von dem Inhalt des Interessenausgleichs abweicht. Er darf also die geplante Maßnahme nicht durchführen, wenn vereinbart wurde, dass sie zu unterbleiben hat oder er darf sie nur in der Art und dem Umfang und zu dem Zeitpunkt durchführen, wie in dem Interessenausgleich festgelegt ist (Richardi/Annuß, BetrVG, 17. Aufl. 2022, § 13 Rn. 7-8). Er darf die vereinbarten Bedingungen der Betriebsänderung nicht ändern, diese zeitlich hinausschieben oder beschränken (BeckOK/Besgen, 67. Edition, Stand 01.03.2023, § 113 BetrVG Rn. 2; s.a. ErfK/Kania, 23. Aufl. 2023 § 113 Rn. 4). Die Abweichung vom Interessenausgleich ist selbst keine neue Betriebsänderung (Fitting et al., BetrVG, 31. Aufl. 2022, § 113 Rn. 10). Das Vorliegen der Voraussetzungen von § 111 BetrVG ist kein Tatbestandsmerkmal der Abweichung vom Interessenausgleich i.S.v. § 113 Abs. 1 BetrVG.

bb) Die Beklagte ist mit der im November 2020 zum 31.12.2020 vereinbarten Entlassung des Klägers von den zeitlichen Vorgaben des IntA abgewichen. Der inhaltlich dem IntA zuzuordnende Wegfall der Teamleiterfunktion des Klägers hat erst nach dem 31.12.2020 zum Abschluss des Aufhebungsvertrags und zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit der Beklagten geführt. Es handelt sich auch nicht um eine geringfügige Verschiebung des Abbauzeitpunkts i.S.v. § 8 Abs. 3 IntA. Ein zwingender Grund i.S.v. § 113 Abs. 1 BetrVG (dazu ErfK/Kania, 23. Aufl. 2023, § 113 Rn. 4) für die zeitliche Abweichung vom Abbauzeitpunkt ist nicht gegeben.

d) Der von den Parteien geschlossene Aufhebungsvertrag ist eine Entlassung i.S.v. § 113 Abs. 1 BetrVG, die seitens der Beklagten durch den Wegfall der Teamleiterstelle veranlasst wurde.

aa) Eine Entlassung i.S.v. § 13 BetrVG ist auch der Abschluss eines Arbeitsvertrags, wenn dieser von der Arbeitgeberin veranlasst wurde (z.B. Fitting et al., BetrVG 31. Aufl. 2022, § 113 Rn. 22). Im Zusammenhang mit den Sozialplanansprüchen wird hierzu ausgeführt, dass eine solche Veranlassung durch eine geplante Betriebsänderung dann zu bejahen ist, wenn der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer mitgeteilt hat, er habe für ihn nach Durchführung der Betriebsänderung keine Beschäftigungsmöglichkeit mehr. Bestand z.B. für den Arbeitnehmer bei Abschluss des Aufhebungsvertrags die Gewissheit, dass er seinen Arbeitsplatz auf Grund der Betriebsänderung verlieren werde und hätte er ohne diese Gewissheit den Aufhebungsvertrag nicht abgeschlossen (BAG 29.10.2002 - 1 AZR 80/02, juris Rn. 25 f.). Eine Veranlassung in diesem Sinne liegt nur vor, wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer im Hinblick auf eine konkret geplante Betriebsänderung bestimmt, selbst zu kündigen oder einen Aufhebungsvertrag zu schließen, um so eine sonst notwendig werdende Kündigung zu vermeiden (BAG 18.07.1995 - 10 AZR 885/94, juris Rn. 40). Für den Nachteilsausgleich wird ausgeführt, dass zwischen der Betriebsänderung bzw. der Abweichung vom Interessenausgleich und der Entlassung ein Ursachenzusammenhang bestehen muss (Fitting et al., BetrVG 31. Aufl. 2022, § 113 Rn. 26; Richardi/Annuß, BetrVG, 17. Aufl. 2022, § 113 Rn. 19). Es genügt ein mittelbarer Kausalzusammenhang. Dabei genügt aber nicht die bloße Ursächlichkeit, sondern entscheidend ist, ob die Entwicklung mit der Maßnahme in einem adäquaten Zusammenhang steht und es nicht durch weitere Umstände zu einer überholenden Kausalität gekommen ist (Fitting et al., BetrVG 31. Aufl. 2022, § 113 Rn. 26; Richardi/Annuß, BetrVG, 17. Aufl. 2022, § 113 Rn. 20). Auch insoweit ist zu fragen, ob die Beendigung des Arbeitsverhältnisses auf einem Aufhebungsvertrag beruht, ohne dass dafür die Abweichung vom Interessenausgleich ursächlich geworden ist (GK-BetrVG/Oetker, 12. Aufl. 2022, § 113 Rn. 77).

bb) Die erkennende Kammer ist im konkreten Fall der Überzeugung, dass der Aufhebungsvertrag der Parteien von der Beklagten veranlasst wurde und seine Wurzel in der Streichung der Teamleiterfunktion des Klägers, welche dem sachlichen Anwendungsbereich des IntA unterfällt, hat. Durch die Abweichung ist diese bedingt, weil die Beklagte zeitlich auch nach Ablauf des IntA an der Streichung dieser Stelle festgehalten hat. Richtig ist, dass die Beklagte nicht den gesamten Arbeitsplatz des Klägers zur Disposition gestellt hat. Andererseits war die Funktion als Teamleiter - wie oben ausgeführt - vertraglich vereinbart. Jedenfalls dieser Teil des Arbeitsplatzes des Klägers als wesentliche Funktion desselben ist weggefallen. Insoweit ist zu beachten, dass Teil der Folgen des IntA, wie sich auch aus § 3 Abs. 4 SozP ergibt, nicht nur Beendigungs-, sondern auch Änderungskündigungen sein können. Hier ist weiter zu berücksichtigen, dass die Beklagte die von ihr dem sachlichen Anwendungsbereich des IntA unterfallende Streichung der Teamleiterfunktion des Klägers einfach vertragswidrig umgesetzt hat und daran bis zum Schluss festgehalten hat. Es bedurfte auch nicht der Sachverhaltsaufklärung, wie genau die Gespräche zwischen den Parteien im Einzelnen abgelaufen sind und ob die Beklagte den Kläger wirklich zur Eigenkündigung aufgefordert hat. Unstreitig ist, dass der Kläger sich durchgängig und bis zuletzt nicht damit einverstanden erklärt hat, die vertraglich vereinbarte Funktion als Teamleiter zu verlieren. Genau dies ist der Grund dafür, warum er sich letztlich beruflich neu

orientiert hat. Daran ändern die ihm von der Beklagten angebotenen und auch übertragenen Funktionen als Datenschutzbeauftragter und stellvertretender CISO nichts. Sie sind - wie bereits ausgeführt - nicht gleichwertig. Im Übrigen führt auch alleine der Sonderkündigungsschutz nicht dazu, dass die Veranlassung durch die Betriebsänderung aufgehoben wurde. Der Entzug der Teamleiterfunktion mit Personalverantwortung wurde dadurch nicht kompensiert und der Kläger war damit weiterhin durchgängig nicht einverstanden. Der Sonderkündigungsschutz ist als solcher keine überholende Kausalität. An dem Umstand, dass der Kläger dauerhaft mit dem Entzug der Teamleiterfunktion nicht einverstanden war, änderte dies nichts. Der adäquate Ursachenzusammenhang zu der Entlassung bestand fort.

2. Der Nachteilsausgleichsanspruch steht dem Kläger in Höhe von 40.513,45 Euro brutto zu.

a) Gemäß § 113 Abs. 1 Halbs. 2 BetrVG iVm. § 10 KSchG hat die Bemessung der Abfindungshöhe unter Berücksichtigung des Lebensalters und der Betriebszugehörigkeit zu erfolgen. Bei der Ermessensentscheidung sind die Arbeitsmarktchancen und das Ausmaß des betriebsverfassungswidrigen Verhaltens zu beachten. Der Sanktionscharakter der Abfindung führt dazu, dass der Abfindungsanspruch nicht von der finanziellen Leistungsfähigkeit oder individuellen Leistungsbereitschaft des Arbeitgebers abhängt (BAG 07.1.2017 - 1 AZR 1286/16, juris Rn. 35).

b) In Anwendung dieser Grundsätze erachtet die erkennende Kammer einen Nachteilsausgleich in Höhe von insgesamt 40.513,45 Euro brutto für angemessen. Sie geht dabei zunächst von einer Betriebszugehörigkeit des Klägers von 14,8333 Jahren aus, welche - auch nach Nachfrage im letzten Termin vor der erkennenden Kammer - mit diesem Faktor unstreitig ist. Als Gehalt hat die Kammer gemäß § 10 Abs. 3 KSchG dasjenige zu Grunde gelegt, was dem Kläger im Monat Dezember an Geld und Sachbezügen zusteht. Dies sind zunächst das monatliche Entgelt von 7.639,00 Euro brutto zzgl. der VE-Zulage AT von 1.061,00 Euro brutto, was 8.700,00 Euro brutto ergibt. Hinzu kommt der arbeitsleistungsbezogene Bonus von jährlich 18.000,00 Euro brutto, der anteilig auf das Monatsgehalt umzulegen ist (LAG Düsseldorf 15.09.2021 - 12 Sa 10/21, juris Rn. 175 m.w.N.). Dies sind 1.500,00 Euro brutto. Hinzu kommt entsprechend 1/12 des 13. Gehalts, d.h. 725,00 Euro brutto. Insgesamt ergibt dies 10.925,00 Euro brutto. Hinzu kommt der Sachbezug Unfallversicherung von 7,29 Euro brutto. Nicht zu berücksichtigen ist die steuerfreie Corona-Sonderzahlung. Die Kammer hat weiter das noch relativ junge Alter des am 13.05.1976 geborenen Klägers berücksichtigt. Sie hat weiter dessen gute Arbeitsmarktchancen berücksichtigt, denn er hat unstreitig eine unmittelbare Anschlussbeschäftigung gefunden, die ihm zudem jedenfalls ab dem 01.07.2021 einen Karrieresprung zum Bereichsleiter ermöglichte. An diesen konkret guten Arbeitsmarktchancen ändert sich hier nicht dadurch etwas, dass der Kläger diese neue Stelle nach seinem Vortrag aufgrund einer Reorganisation inzwischen wieder verloren hat. Die Kammer hat weiter das Ausmaß des betriebsverfassungswidrigen Verhaltens berücksichtigt. Sie sieht, dass die Beklagte die Streichung der Teamleiterstelle in Umsetzung des IntA gegenüber dem Kläger rechtswidrig

durch deren schlichten Entzug hat durchsetzen wollen. Andererseits hat sie sich zumindest bemüht, dem Kläger andere Funktionen anzubieten und ihm die Aufgaben des Datenschutzbeauftragten und CISO übertragen. Diese sind nicht genügend und gleichwertig, zeigen aber das Bemühen der Beklagten, dem Kläger entgegenzukommen. Hinzu kommt, dass zwischen dem 01.10.2019 und dem 31.12.2020, aber auch zwischen dem 31.03.2020 und dem 31.12.2020 ein relativ langer Zeitraum liegt, in welchem der Kläger ohne Verdienstnachteile bei der Beklagten weiter beschäftigt war. Insgesamt erachtet die Kammer auch unter Berücksichtigung des Sanktionscharakters von § 113 Abs. 1 BetrVG eine Abfindung für ausreichend und genügend, die bei Würdigung aller Umstände 40.513,45 Euro brutto beträgt. Dies sind $14,8333 \times 0,25 \times 10.925,00$ Euro brutto. Die Kammer hat dabei auch die 7,29 Euro brutto an Sachbezug in den Blick genommen und gewürdigt. Sie erachtet aber insgesamt auch unter Berücksichtigung dieses Sachbezugs die zugesprochene Abfindung für ausreichend und angemessen.

3. Der zugesprochene Anspruch auf Nachteilsausgleich ist nicht durch § 10 des Aufhebungsvertrags ausgeschlossen.

a) Der Kläger konnte auf den Nachteilsausgleichsanspruch aus § 113 Abs. 1 BetrVG im Aufhebungsvertrag nicht verzichten, weil dieser ansonsten seine Sanktionswirkung nicht entfalten könnte, worauf die Kammer im Termin hingewiesen hat.

aa) Der Arbeitnehmer kann auf einen bereits bestehenden Nachteilsausgleichsanspruch verzichten und dies auch ohne Zustimmung des Betriebsrats (BAG 23.09.2009 - 1 AZR 576/02, juris Rn. 36 f.). Dabei ist allerdings der Sanktionscharakter von § 113 Abs. 1 BetrVG zu beachten, wie mit den Parteien im letzte Kammertermin erörtert wurde. Zu § 113 Abs. 3 BetrVG hat das Bundesarbeitsgericht ausgeführt, dass Voraussetzung für die Wirksamkeit des Anspruchsverzichts sei, dass bereits vorher mit dem Beginn der Durchführung der Betriebsänderung gegen die Beteiligungsrechte des Betriebsrats verstoßen worden war und der Nachteilsausgleichsanspruch deshalb schon bestand. Ein früherer Verzicht zu einem Zeitpunkt, zu welchem die Wahrung der Beteiligungsrechte noch möglich gewesen wäre, brächte § 113 Abs. 3 BetrVG um seine Sanktionswirkung. Es wäre dann die anschließende Verletzung der Beteiligungsrechte möglich, ohne dass der Unternehmer die wirtschaftliche Belastung durch Nachteilsausgleichsansprüche fürchten müsste. Von diesem Risiko dürfe er um des erstrebten Schutzes willen nicht entlastet werden. Dagegen vermöge der erst nachträgliche Anspruchsverzicht den Schutz der Beteiligungsrechte, weil gegen sie schon verstoßen wurde, nicht mehr zu vermindern (BAG 23.09.2009 - 1 AZR 576/02, juris Rn. 41 f.).

bb) Die Kammer überträgt diese Wertung auf den Anspruch gemäß § 113 Abs. 1 BetrVG. Auf den Beginn der Betriebsänderung kann in einem Fall, in dem es um eine zeitliche Abweichung geht, nicht abgestellt werden. An der Betriebsänderung ist der Gesamtbetriebsrat beteiligt gewesen. Die Sanktion des § 113 Abs. 1 BetrVG

soll bewirken, dass der Arbeitgeber sich im Rahmen des vereinbarten Interessenausgleichs bewegt bzw. sich an diesen hält. Der betriebsverfassungswidrige Verstoß tritt erst dann ein, wenn er zeitlich davon abweicht. Dies ist hier erst mit dem Abschluss des Aufhebungsvertrags im November 2020 bzw. mit der Beendigung Arbeitsverhältnisses zum 31.12.2020 erfolgt. Selbst wenn man auf den Abschluss des Aufhebungsvertrags abstellt, so entstand der Nachteilsausgleichsanspruch zeitlich mit diesem. Auf ihn kann nicht in einem Akt verzichtet werden, weil andernfalls die Sanktionswirkung verloren ginge. Programm, Mengengerüst und zeitlicher Ablauf waren im IntA dezidiert festgelegt. Wollte die Arbeitgeberin davon abweichen, hätte sie vorher den zuständigen Betriebsrat beteiligen müssen. Eine Beteiligung des örtlichen Betriebsrats am 05.01.2021 genügte schon zeitlich nicht. Ohnehin war der IntA mit dem Gesamtbetriebsrat abgeschlossen, so dass viel dafür spricht, dass dieser zu einer Abweichung hätte beteiligt werden müssen.

b) Es bleibt offen, ob die Ausgleichsklausel in § 10 des Aufhebungsvertrags, welche die Beklagte dem Kläger gestellt hat und auf welcher dieser - wie der E-Mail-Verkehr anschaulich belegt - keinen Einfluss nehmen konnte, rechtsunwirksam ist. Dies könnte ggfs. daraus folgen, dass die Beklagte einseitig ihre Ansprüche auf Schadensersatz wegen unerlaubter Handlung von der Ausschlussklausel ausgenommen hat, nicht aber diejenigen des Mitarbeiters. Darin dürfte eine unangemessene Benachteiligung des Mitarbeiters liegen. Es stellt sich die Frage, ob dann der Klauselinhalt durch den sog. „blue-pencil-test“ im Übrigen bestehen bleibt oder nicht, weil er dadurch ggfs. intransparent und unklar wird. Dies bleibt offen.

4. Der Zinsanspruch beruht auf §§ 286 Abs. 2 Nr. 1 BGB, 288 Abs. 1 BGB. Der Anspruch auf den Nachteilsausgleich wurde mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses fällig (BAG 21.10.1997 - 1 AZR 138/97, juris Rn. 31). Dies war hier der 31.12.2020. Im Hinblick auf den Feiertag am 01.01.2021 und das Wochenende am 02.01.2021 und 03.01.2021 begann der Zinsanspruch am 04.01.2021.

B. Die Kostenentscheidung beruht auf § 92 Abs. 1 ZPO.

C. Die Kammer hat die Revision gemäß § 72 Abs. 2 Nr. 1 ArbGG zugelassen.

RECHTSMITTELBELEHRUNG

Gegen dieses Urteil kann von beiden Parteien

REVISION

eingelegt werden.

Die Revision muss **innerhalb einer Notfrist* von einem Monat** schriftlich oder in elektronischer Form beim

Bundesarbeitsgericht
Hugo-Preuß-Platz 1
99084 Erfurt
Fax: 0361 2636-2000

eingelegt werden.

Die Notfrist beginnt mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Urteils, spätestens mit Ablauf von fünf Monaten nach der Verkündung.

Für Rechtsanwälte, Behörden und juristische Personen des öffentlichen Rechts einschließlich der von ihr zur Erfüllung ihrer öffentlichen Aufgaben gebildeten Zusammenschlüsse besteht ab dem 01.01.2022 gem. §§ 46g Satz 1, 72 Abs. 6 ArbGG grundsätzlich die Pflicht, die Revision ausschließlich als elektronisches Dokument einzureichen. Gleiches gilt für vertretungsberechtigte Personen, für die ein sicherer Übermittlungsweg nach § 46c Abs. 4 Nr. 2 ArbGG zur Verfügung steht.

Die Revisionsschrift **muss** von einem **Bevollmächtigten** eingelegt werden. Als **Bevollmächtigte** sind nur zugelassen:

1. Rechtsanwälte,
2. Gewerkschaften und Vereinigungen von Arbeitgebern sowie Zusammenschlüsse solcher Verbände für ihre Mitglieder oder für andere Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder,
3. Juristische Personen, deren Anteile sämtlich im wirtschaftlichen Eigentum einer der in Nummer 2 bezeichneten Organisationen stehen, wenn die juristische Person ausschließlich die Rechtsberatung und Prozessvertretung dieser Organisation und ihrer Mitglieder oder anderer Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder entsprechend deren Satzung durchführt, und wenn die Organisation für die Tätigkeit der Bevollmächtigten haftet.

In den Fällen der Ziffern 2 und 3 müssen die Personen, die die Revisionsschrift unterzeichnen, die Befähigung zum Richteramt haben.

Eine Partei, die als Bevollmächtigter zugelassen ist, kann sich selbst vertreten.

Die elektronische Form wird durch ein elektronisches Dokument gewahrt. Das elektronische Dokument muss für die Bearbeitung durch das Gericht geeignet und mit einer qualifizierten elektronischen Signatur der verantwortenden Person versehen sein oder von der verantwortenden Person signiert und auf einem sicheren Übermittlungsweg gemäß § 46c ArbGG nach näherer Maßgabe der Verordnung über die technischen

Rahmenbedingungen des elektronischen Rechtsverkehrs und über das besondere elektronische Behördenpostfach (ERVV) v. 24. November 2017 in der jeweils geltenden Fassung eingereicht werden. Nähere Hinweise zum elektronischen Rechtsverkehr finden sich auf der Internetseite des Bundesarbeitsgerichts www.bundesarbeitsgericht.de.

*** eine Notfrist ist unabänderlich und kann nicht verlängert werden.**

Dr. Gotthardt

Kleemeyer

Giese